

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Ettevõtte majanduse instituut

Hannele-Marianne Aljaste

**ETTEVÕTJATE TÖÖSTRESSI TEKITAVAD
TEGURID VIIE EESTI IDUETTEVÕTJA NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: lektor Maret Ahonen

Tartu 2013

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “ “..... 2013. a.

Juhtimise õppetooli juhataja

prof. Maaja Vadi

.....

(õppetooli juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Tööstressi kujunemine ja tööstressi tekitavate tegurite teoreetilised käsitlused	7
1.1. Tööstressi mõiste, selle kujunemine ning võimalikud tagajärjed	7
1.2. Iduettevõtjate tööstressi tekitavad tegurid	19
2. Viie Eesti iduettevõtja arusaamad tööstressi tekitavate tegurite kohta	27
2.1. Uurimismetoodika ja valim	27
2.2. Intervjueeritud iduettevõtjate tööstressorid ning järeldused välja selgitatud tööstressorite kohta	32
Kokkuvõte	47
Viidatud allikad	50
Lisad	56
Lisa 1. Tööstressorid Seaward'i käsitlusest lähtuvalt	56
Lisa 2. Tööstressorid Bloisi, Cook ja Hunsakeri käsitluse järgi	57
Lisa 3. Tööstressorid HSE järgi	57
Lisa 4. Intervjuu, IT- <i>startup</i>	58
Lisa 5. Intervjuu, IT- <i>startup</i>	64
Lisa 6. Intervjuu, IT- <i>startup</i>	74
Lisa 7. Intervjuu, IT- <i>startup</i>	83
Lisa 8. Intervjuu, tervisetehnoloogia- <i>startup</i>	88
Lisa 9. Intervjuudest tulenevalt enam iduettevõtjatel tööstressi tekitavad tegurid	96
Summary	97

SISSEJUHATUS

Tööstress on 2010. aasta Euroopa Töötingimuste uuringu kohaselt laialdaselt levinud probleem, keskmiselt 24% töötavatest eurooplastest on kogenud tööstressi (5th European...2012:60). Tööstressiga seotud terviseriskid on Euroopa Liidus tööga seotud terviseprobleemidest luu-ja lihaskonnaevuste järel teisel kohal (Psühhosotsiaalsete riskide levik...2010:1). Tööinspeksiooni üle-eestilises tööstressiuuringus selgus, et Eesti eri piirkondades on stressitaseme vahemik 27%-42% (Psühhosotsiaalsete riskide....2009:76). Kuna Eestis tööstressi levik on isegi suurem kui Euroopa keskmine, võib pidada tööstressi kõrget levikut ka Eestis märkimisväärseks probleemiks.

Tööstressi laialdase leviku üheks põhjuseks võib pidada muutusi majanduses. 2007. aasta majanduslanguse ajal läksid paljud ettevõtted pankrotti, ettevõtted olid ebakindlas situatsioonis ning kontroll situatsiooni üle puudus. Tööstressini võivad viia ka liigne töökoormus, vähene toetus kolleegidelt ja perelt. Suur osa inimestest, kes on stressis, ei ole ka terved, nad on vähemotiveeritud ja väheproduktiivsed. Ettevõtete juhid, kes on stressis, ei suuda motiveerida ka oma töötajaid ja sellest tulenevalt võib ettevõtte olla turul ebaedukas. Ka Eesti Tööinspeksiooni tööstressi uuringus (Tööstress 2013) on välja toodud erinevad tööstressi tagajärjed nii indiviidi tervisele kui ka käitumisele, organisatsioonile ning ühiskonnale laiemalt.

Töö autor arvab, et tööstressi levik on aktuaalne uurimisvaldkond. Töö autorile teadaolevalt ei ole uuritud hetkel päevakohase ettevõtlusvormiga, iduettevõtlusega, tegelevate ettevõtjate tööstressi. Iduettevõtte on mastabeeritava (ing. keeles scalable) toote või teenuse väljatöötamiseks loodud alustav ettevõtte, mida iseloomustab määramatus ning mille keskmes on üldjuhul innovaatiline tehnoloogia või uudne ärimudel (Mis on iduettevõtte...2012). Kuulsad välismaised iduettevõtted on näiteks Instagram ja Pinterest. Eesti tuntumad iduettevõtted on Skype, Fits.me, Transferwise, Click&Grow ning Fortumo. Kuna iduettevõtetel on piiratud ressursid ning ettevõtlust iseloomustab pidevalt määramatus, siis võib väita, et iduettevõtjad tegutsevad sageli

stressi piiril. Seetõttu ongi oluline uurida Eestis tegutsevate iduettevõtjate tööstressi tekitavaid tegureid.

Käesolev bakalaureusetöö on uudne lähenemise poolest, kuna iduettevõtjate ning iduettevõtjate tööstressi kohta autorile teadaolevalt varasemad uuringud puuduvad. Küll aga on Eestis erinevate autorite poolt läbi viidud mitmeid tööstressi uuringuid, näiteks on tööstress Mare Teichmanni uurimisvaldkond. Antud bakalaureusetöö võiks leida kasutamist stressi tekitavate tegurite teadlikkuse tõstmisel. Valminud bakalaureusetööd saaks kasutada alustavad ettevõtjad, et hoiduda kahjuliku tööstressi tekkimisest.

Töö autor seab bakalaureusetöö eesmärgiks välja selgitada viie Eesti iduettevõtja tööstressi tekitavad tegurid. Töö eesmärgi täitmiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- selgitada akadeemilise kirjanduse põhjal tööstressi definitsioone ning võrrelda erinevate autorite seisukohti;
- selgitada tööstressi kujunemist;
- selgitada tööstressi tekitavaid tegureid toetudes varasematele uuringutele;
- selgitada iduettevõtte definitsioone, elutsükli ja seda iseloomustavaid tegureid ja tööstressi võimalikke allikaid elutsükli erinevatel etappidel;
- koostada teoreetilistele aspektidele tuginedes intervjuuküsimused;
- viia läbi intervjuud viie Eesti iduettevõtjaga;
- analüüsida intervjueritud Eesti iduettevõtjate tööstressi tekitavaid tegureid;
- analüüsi põhjal määratleda peamised intervjueritud Eesti iduettevõtjate tööstressi tekitavad tegurid.

Käesolev bakalaureusetöö jaguneb kaheks osaks: teoreetiline osa ja empiiriline osa. Töö teoreetiline osa koosneb kahest alapeatükist, milles antakse eesti-ja inglisekeelsetele allikatele tuginedes ülevaade tööstressi teoreetiliselt tähtsatest teguritest. Esimeses alapeatükis toob autor välja erinevad tööstressi mõisted, tööstressi kujunemise etapid ja tööstressi tekitavad tegurid. Teises alapeatükis toob autor välja tööstressi tekitvad tegurid, analüüsib mõistet „iduettevõtte“ ehk inglise keeles „*start-up*“ või „*startup*“ ja selgitab ettevõtjate ja iduettevõtete erinevatel etappidel tööstressi tekitavad tegureid. Bakalaureusetöös kasutatakse põhiliselt teadusartikleid ning tunnustatud

organisatsioonide uuringuid. Töös kasutatakse ka Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse ameti allikaid, mis on samuti usaldusväärsed, kuna kodulehel ning raportites välja toodud teemad ning uurimisvaldkonnad põhinevad teaduskirjandusele. Seega võib autor väita, et töös kasutatavad andmed ja andmeallikad on usaldusväärsed.

Bakalaureusetöö teises pooles, empiirilises osas, viib töö autor läbi intervjuud Eesti iduettevõtjatega ning analüüsib saadud tulemusi. Empiirilise osa esimeses alapeatükis tutvustab käesoleva töö autor uurimismetoodikat ning valimit. Intervjuuküsimustik ning uurimismetoodika põhineb teoreetilises osas välja toodud ettevõtjate tööstressi tekitavatele teguritele. Intervjuus osalevad viis Eesti iduettevõtjat. Empiirilise osa teises alapeatükis analüüsib autor ettevõtjatega läbi viidud intervjuusid ning intervjuudest saadud tulemusi. Samuti määratleb töö autor intervjuueeritud iduettevõtjate tööstressi tekitavad tegurid.

1. TÖÖSTRESSI KUJUNEMINE JA TÖÖSTRESSI TEKITAVATE TEGURITE TEOREETILISED KÄSITLUSED

1.1. Tööstressi mõiste, selle kujunemine ning võimalikud tagajärjed

Inimeste elus on suur rõhk töötamisel ning karjääril - suur osa oma ajast veedetakse tööd tehes või tööle mõeldes. Tööelus toimuvad aga pidevad kohanemist vajavad muutused: uued väljakutsed ja juhtimisviisid, tehnoloogilised muutused ja konkurentide turuletulek. Kiirest tempost, ebakindlast keskkonnast ning paljudest muudest teguritest võivad tuleneda tööga seotud terviseriskid. Tööga seotud terviseriskid on füüsilised ning psühhosotsiaalsed. Käesolev bakalaureusetöö keskendubki psühhosotsiaalsele terviseriskile, mis avaldub tavaliselt stressireaktsiooni kaudu. Käesolev alapeatükk käsitleb tööstressi mõistet, tööstressi kujunemist ning tööstressi tagajärgi indiviidile, organisatsioonile ja majandusele tervikuna.

Stressiteooria looja Hans Selye (1976: 63) kirjeldas mõistet „stress“ kui keha vastust keskkonna erinevatele mõjudele, milleks on muutused, nõudlused ja pinged. Stress on inimese kaitse- või kohanemisreaktsioon olukorraga toimetulekuks (Teichmann 2002:5). Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri (Stress...2013) sõnul tunnevad inimesed stressi, kui nad tajuvad, et ressursse jääb väheks, et nõudmisi täita. Kokku võttes eelnevad definitsioonid, on stress inimese võimete ja nõudmiste vaheline pingeseisund.

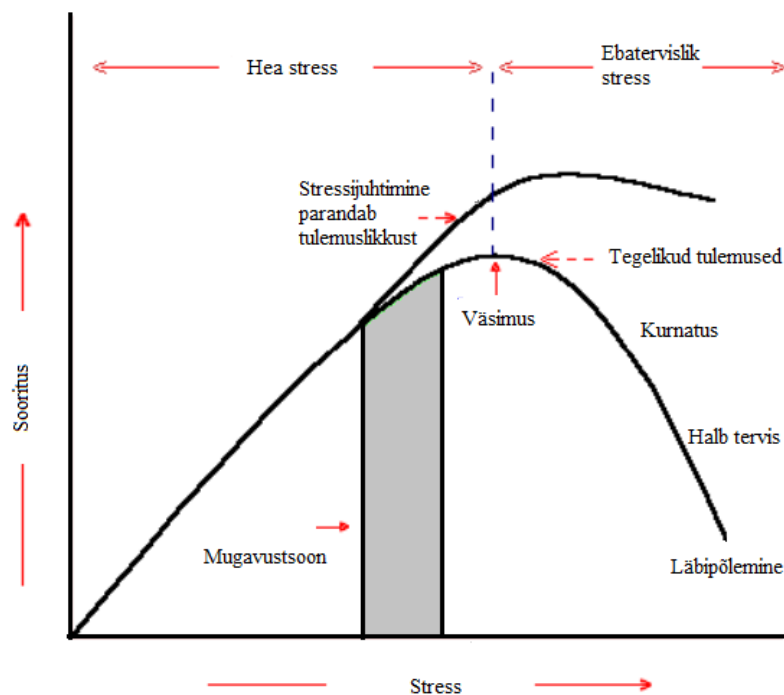
Stressi mõiste on laialdaselt kasutatav ja stressi defineeritakse väga erinevalt. Käesolev bakalaureusetöö keskendub tööstressi uurimisele. Tööstress on protsess, milles keskkonnas toimuvad sündmused mõjutavad indiviidide sotsiaalset heaolu. Tahar (Caplan *et al.* 1975, Greenhaus *et al.* 1987, Lazarus 1991, viidatud Tahar 2012:2 vahendusel) toob välja, et paljudes uuringutes defineeritakse stressi koostoime kaudu. Golparvar *et al.*(Dowden *et al.* 2004; Lambert *et al.* 2007; Ouyang 2009, viidatud

Golparvar *et al.* 2012:100 vahendusel) defineerisid tööstressi mitmete allikate kaudu kui olukorda või situatsiooni töökohal, mis nõuab töötajalt kohanemisvõimet. Eelnevad definitsioonid on eelkõige kahepoolsele sõltuvusele rõhuvad: ühelt poolt inimese võime ning teisalt olukord. Golparvar *et al.* (2012:100) välja toodud definitsioon määratleb stressi kohanemisvõime kaudu, kuid näiteks World Health Organisation (edaspidi WHO) defineerib tööstressi kui inimese olukorda, kus tööalased nõudmised ja surve ei ole kooskõlas inimese teadmiste ja oskustega (Occupational health... 2013). Seega, kui WHO definitsioonist lähtuvalt tekib tööstress olukorras, kus ei ole inimesel teadmisi ning oskusi, ei ole võimalik ka pelgalt kohanemisvõimega tööstressi ennetada. Kanji ja Chopra (2009: 563) defineerivad tööstressi kui indiviidi stabiilsuse ja tugevuse tõrke situatsiooni. Nad teevad vahet kahe erineva stressi vahel: tervislik stress ja ebatervislik stress. Tervislik stress on stress, mis paneb inimesed rohkem pingutama ning aitab väljakutsele kaasa. Tervislikku stressi nimetatakse ka eustressiks. Ebatervislik stress aga segab inimese rahulolu, viib murede ning pingeteni. Ebatervislikku stressi nimetatakse ka distressiks.

Eelnevates definitsioonides on tööstressi mõistmisel nii ühiseid kui ka erinevaid jooni. Ühine on seisukoht, et tööstress on töötaja poolt tunnetuslik, see tähendab, et tööstressi tunnetamine on inimesele individuaalne. Samuti on leviv seisukoht, et tööstress on siiski mingite tegurite koostoimest tulenev. WHO defineerib tööstressi peamiselt tööalaste nõudmiste ning surve kaudu. Kanji *et al.*, Tahari välja toodud teadlased ja Golparvar *et al.* käsitleva aga tööstressi indiviidi omaduste kaudu.

Kanji *et al.* (2009:563) defineeris tööstressi tervisliku ja ebatervisliku stressi kaudu. Nixon (1979, viidatud Hellriegel *et al.* 2009:202 kaudu) aga kujutas tervislikku ja ebatervislikku stressi joonisel. Nixoni „The Human Function Curve“ ehk inimfunktsiooni kõverat kujutaval joonisel on toodud (vt joonis 1) skeem, kus horisontaaljoon tähistab stressitaset ning vertikaaljoon soorituse tulemuslikkust. Inimfunktsiooni joonis väljendab indiviidi erinevaid seisundeid. Nixoni inimfunktsiooni joonise saab tõlgendada ka tööstressi kaudu. Jooniselt lähtub, et kui inimene ei soorita ühtegi ülesannet, ei tajuta ka tööstressi. Sellises olukorra, kus individ ei tunnetata üldse tööstressi, ei ole soorituse tulemuslikkus märkimisväärne, kuna inimene tunneb igavust. Selline indiviidi kesine sooritus kestab kuni jõutakse mugavustsooni. Mugavustsoonis

on piisavalt stressi ning tulemuslikkus on samuti märkimisväärne. Hea sooritus mõistliku stressitasemega kestab kuni väsimuseni, kui individ tunneb, et töö kuhjub ning tekib liigne tööstress. Kui individ oskab lõõgastuda ning stressiga toime tulla, siis võib ta aga jõuda punkti, kus tal on küll märkimisväärne stressitase, kuid sooritused tulemused võivad veelgi paraneda (vt joonisel 1). Kui aga stressitase veelgi kasvab tekib ebatervislik tööstress, mille korral langeb soorituse tulemuslikkus, tekib kurnatus ning võib järgneda läbipõlemine. (Human Function Curve 2013)

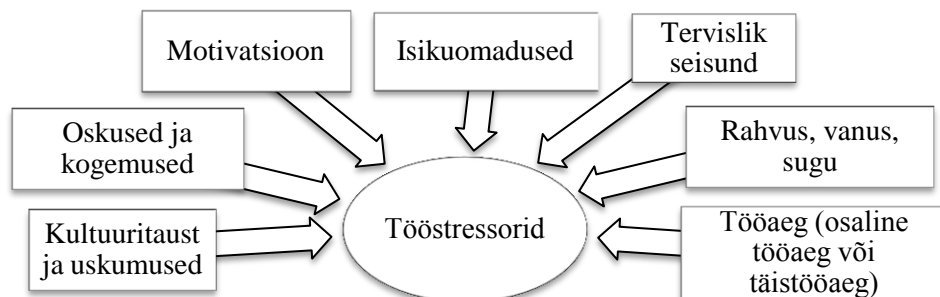


Joonis 1. Inimfunktsiooni kõver ehk stressi tundlikkuse kõver (autori koostatud, Nixon 1979, viidatud Hellriegel *et al.* 2009:202 kaudu)

Kuna tööstress mõjutab paljusid inimesi ja organisatsioone ning on tõsiste pikaajaliste tagajärgedega, julgeb töö autor väita, et tööstress on oluline probleem. Et organisatsioonid ja inividid oskaksid vältida ebatervislikku tööstressi, tuleb mõista ja teadvustada tööstressi tekitavaid tegureid ehk tööstressoreid. Tööstressi tekitavate tegurite teadvustamisega tegelevad ka mitmed organisatsioonid. Tuntumate rahvusvaheliste organisatsioonidena, mis tegelevad eespool nimetatud tegevusalal, võib välja tuua World Health Organisation, European Agency for Safety and Health at Work. Eestis tegelevad tööstressi teadvustamisega Tööinspektsioon ning Eesti Ametiühingute Keskliit.

Johnson et al. (2005:180) on seisukohal, et tööstress mõjutab inimesi erinevalt. Inimene otsustab igas uues situatsioonis, millise väljakutsega on tegu ning kas on olemas ressursse selle olukorraga toime tulekuks. Kui inimene otsustab, et ei ole piisavalt ressursse, et toime tulla, siis hakatakse tunda tööstressi. Vastasel juhul tööstressi ei tunda. Kuid tööstressi mõju ning tööstressi tekitavate tegurite mõju sõltub mitmetest faktoritest (vt joonis 2) ning seega on tööstressi tunnetamine individuaalne.

Joonisel 2 on autor koondanud akadeemilises kirjanduses enamesinevad tegurid, mis mõjutavad tööstressi tekkimist. Nendeks on inimese taust ja kultuur, uskumused, oskused ja kogemused, motivatsioon, isikuomadused, tervislik seisund, rahvus, vanus, sugu ning muud tööalased ja mittetööalased nõudmised (Fairbrother *et al.* 2002:67; Griffin *et al.* 2009:3; Johnson *et al.* 2005:180; Tsutsumi *et al.* 2009:62-64; Lu *et al.* 2003:482). Näiteks eelnevalt mainitud indiviidi isikuomadused mõjutavad tööstressi tekkimist - sama töökeskkond ning tööeesmärgid võivad olla ühele inimesele frustreerivad ning negatiivseid emotsioone tekitavaid, kuid teisele inimesele mõjub samasugused tingimused huvitavalt ning väljakutset pakkuvalt (Griffin *et al.* 2009:3; Johnson *et al.* 2005:180). Bloisi, Cook ja Hunsker töid välja, et tööstressi tekkimist mõjutavad individuaalsed omadused (2007:314-322, viidatud Tera 2012:10 kaudu): A- ja B-tüüpi isiksused, muutused elus, tajus, sotsiaalne toetus. Indiviidid jagunevad Friedmani ja Rosenmani teooria seisukohal loomuse järgi kaheks tüübiks: tüüp A ja tüüp B. Tüüp A isiksused on pinges ja ajast sõltuvad, saavutustele orienteeritud. Tüüp B on A vastand – pingevaba, rahulolev ning ajast vähe sõltuv. A tüüpi inimestel on pidevalt haiged ning tihe on südamerabandusse suremine, isegi kui vanust, töökohta, sugu ja elustiili arvestatakse. (Cooper *et al.* 1988:202)



Joonis 2. Akadeemilises kirjanduses enamesinenevad tööstressi tekitavad tegurid (autori koostatud, Fairbrother *et al.* 2002:67-70; Griffin *et al.* 2009:3; Johnson *et al.* 2005:180; Tsutsumi *et al.* 2009:62-64; Lu *et al.* 2003:482 põhjal)

Tööstressi tekkimist mõjutavad tegureid on ka nimetatud tööstressoriteks. Griffin ja Clarke (2009:2) defineerivad tööstressorit kui indiviidi tunnetatavat nõudlust ja indiviidi reaktsiooni, mis väljendub indiviidi halvenenud heaolust ning tervisest. Erinevad autorid klassifitseerivad tööstressoreid erinevalt. Näiteks Seaward jagab tööstressorid viieks erinevaks rühmaks: orgaanilised, karjääriga seotud, rolliga seotud, ülesannetega seotud ja töökeskkonnaga seotud stressorid. Seaward klassifitseerib tööstressorid tööalaste ning töökeskkonda puudutavate aspektide järgi, kuid individuaalseid omadusi ta tööstressi mõjutavateks teguriteks ei pea. (Seaward 2004:1-528, viidatud Mürsoo 2012:29 vahendusel) Sewardi tööstressorite jaotus on toodud lisa 1.

Bloisi, Cook ja Hunsaker (2007: 314-322, viidatud Tera 2012:9 vahendusel) käsitlevad tööstressi ka indiviidi tasandilt lähtuvalt, see tähendab, et tööstressi mõjutavad ka isikuomadused ning ümbritsev keskkond. Bloisi, Cook ja Hunsaker (2007: 314-322, viidatud Tera 2012:9 vahendusel) jagavad tööstressi tekitavad tegurid kolme põhirühma, mis jagunevad omakorda alarühmadeks (vt lisa 2). Kolm põhirühma on isiklikud, organisatsioonilised ning individuaalsed põhjused. Tööstressi on võimalik kvalifitseerida ka nõudmiste järgi: kvantitatiivne nõudmine, kognitiivne nõudmine, emotsionaalne nõudmine ja füüsiline nõudmine (Work-related stress 2013: 5). Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse amet ehk Health and Safety Executive grupeerib tööstressorid kuude rühma (vt lisa 3) (What is...2013): töö nõudmised, kontroll, juhtide-ja töökaaslaste poolne toetus, suhted töö, roll, muutuste juhtimine. Lu *et al.* (2003:482) jagavad aga tööstressorid kaheks põhirühmaks: tööülesannetega seotud tööstressorid ja tööülesannetega mitte seotud tööstressorid. Cooper *et al.* (1988:198-203) grupeerivad tööstressoreid kuueks rühmaks järgmiselt:

- tööle omased stressifaktorid,
- rollide juhtimine,
- suhted,
- karjäär ja edu,
- organisatsioonistruktuur ja -kliima,
- töö-ja pereelu jaotamine.

Käesoleva töö autor arvab, et tööstressorite liigitamine rühmadesse on oluline, et kategoriseerida tööstressoreid ja ära tunda vastavates olukordades end ümbritsevaid

tööstressoreid. Paljud erinevad autorid peavad tööstressi tekitavaid tegureid sarnasteks, kuid klassifitseerivad neid erinevalt. Autori koostatud tabelis 1 on tööstressorid jaotatud eelnevalt välja toodud grupeeringute järgi kaheks põhirühmaks: tööülesannetega seotud tööstressorid ja tööülesannetega mitte seotud tööstressorid. Põhirühm „tööülesannetega seotud tööstressorid“ jaotub järgmisteks alarühmadeks: töökoormus ning nõudmised, rollid, vastutus, erimeelsused, töötingimused. Põhirühm „tööülesannetega mitte seotud tööstressorid“ jaguneb alarühmadeks aga järgmiselt: karjääri võimalus, isiklikud aspektid, suhted ja organisatsioonikliima, pere-ja tööelu vahelised konfliktid. Grupeering on tehtud eelnevate autorite (Lu et al. 2003:482; Cooper *et al.* 1988:198-203; Kompier *et al.* 1990, viidatud Work-related...2013:6 vahendusel; Buttner 1992:224; Tahar 2012:3; Bloisi *et al.* 2007:314-322, viidatud Tera 2012:9 vahendusel) erinevate tööstressorite rühmitamise järgi ning järgnevate tööstressorite paremaks jälgimiseks.

Järgneb tabel, milles on välja toodud Seawardi, Bloisi, Cooki ja Hunskeri ning HSE uuringutes nimetatud tööstressorid. Eristatud on tööstressoreid, mis on ühised (vt tabel 1) ning koostatud tabelis 2 on välja toodud ka tööstressorid, mis erinevad kõikide käsitluste ühistest tööstressoritest. Tabelisse 2 on lisatud stressorite rühmad, „töötingimused“ ning „isiklikud tegurid“, mida ei pidanud kõik autorid tööstressi tekitavateks. Lisades 1-3 on välja toodud ka tabelid tööstressi tekitavate tegurite kohta kõikide käsitluste järgi eraldi.

Tabel 1. Sarnased tööstressorid Seawardi, Blois *et al.* ja HSE põhjal

Seaward, Bloisi, Cooki ja Hunskeri ning HSE käsitlustes välja toodud sarnased tööstressorid		
Põhirühm	Alarühm	Tööstressi tekitavad tegurid
Tööülesannetega seotud tööstressorid	Töökoormus ning nõudmised	Mitteadekvaatsed tähtajad Kvantitatiivne ja kvalitatiivne üle- ning alakoormusega töö Muudatused ettevõttes
	Rollid	Rollid tööl, nende konflikt ja mitmetähenduslikkus
	Vastutus	Teiste elude ja heaolu eest vastutamine
	Erimeelsused	Halb töökorraldus Konfliktid ettevõtte eesmärkidega
Tööülesannetega mitte seotud tööstressorid	Karjääri võimalused	Ambitsioonid
	Suhted ja organisatsioonikliima	Vähene töökultuur Inimestevahelised konfliktid

Allikas: (autori koostatud Seaward 2004:1-528, viidatud Mürsoo 2012:29 kaudu; Bloisi *et al.* 2007, viidatud Tera 2012:10 kaudu: 314-322; What is...2013 põhjal).

Eelolevast tabelist 1 lähtub, et kolm eri allikat peavad mitmeid sarnaseid tegureid tööstressi tekitavateks. Välja on toodud nii töökoormusega ning nõudmistega, rollidega, vastutusega, erimeelsustega, nii karjääriga kui ka suhete ja organisatsioonikliimaga seotud tegureid. Kõikides tabeli tegemisel käsitletud allikates on tööstressorina välja toodud konfliktid, nii inimestevahelised kui ka ettevõtte eesmärkidega seotud konfliktid. Olulised tegurid on ka ajaline surve, ala-ja ülekoormus, ebapiisavad vahendid ning teadmised, et viia tööd lõpuni.

Rollist tulenevaid konflikte, nagu rollide paljusust ja ebamäärasust, on märkinud tööstressi tekitavateks teguriteks lisaks käsitletud allikatele ka paljud teised teadlased nagu Cartwright ja Cooper (1997:16-17), DeFrank ja Ivancevich (1998:57) ning Spiers (2003:24). Tööstressi taset mõjutab ka elukutse. Need elukutsed, kus peab vastutama teiste inimeste elude ja heaolu eest, on stressirohkemad. Näiteks Johnson et al. (2005:183) uuringu kohaselt on kiirabitöötajad, õpetajad ja sotsiaaltöötajad ühed stressirohkemad elukutsed. Probleemsed on ka ettevõttesisesed tegurid nagu töökultuur, muudatuste juhtimine ja töökorraldus. Tööstressi tekitavad ka tööga seotud tegurid nagu füüsilised tegurid, müra, lärm ja ohutus.

Tööstressorid, mis ei ole Bloisi *et al.*, Seawardi ning HSE käsitlustes ühtsed, on välja toodud tabelis 2. HSE ja Seaward tõid välja ühe tööstressorina ka kontrolli, mis on alarühma „vastutus“ all (vt tabel 2), see näitab, kui palju on võimalik töötajal kontrollida ja mõjutada enda töö tegemist. Seawardi käsitluses on tööstressoritena veel välja toodud madal otsustamistase ning eneseteostuse vajaduse rahuldamata jätmise (näiteks karjäärivõimaluste puudumine). Väikene kontrolli omamine või selle puudumine tekitab tööstressi ka Cartwrighti ning Cooperi sõnul (1997:16-17). Euroopa Komisjoni raportis on lisaks käsitletud tööstressoritele veel olulisi tööstressi tekitavaid tegureid (Guidance on ... 2000: 1-13): segaselt püstitatud tööülesanded, kaebuste esitamise võimaluse puudumine, ebakindlus töö suhtes, pisiveast tuleneva negatiivse tagajärje olulisus ja olukord, kui hästi tehtud tööd ei tunnustata.

Tabel 2. Tööstressorid, mis ei ole Seawardi, Blois *et al.* ja HSE põhjal sarnased

Põhirühm	Alarühm	Bloisi, Cooki ja Hunskeri (2007)	Seaward (2004)	HSE
Tööülesannetega seotud tööstressorid	Töökoormus ning nõudmised	Stressirohke elukutse	Töökohtade erinevusest tulenevad kohustused	
	Vastutus		Madal otsustusõiguse tase	Kontroll töö üle Õigus ise otsustada
	Töötingimused	Keskkonnategurid	Füüsilised tegurid Ergonoomilised probleemid Müra, lõhnad Ohutusnõuded	
Tööülesannetega mitte seotud tööstressorid	Karjääri võimalused			Edutamisevõim aluste vähesus
	Suhted ja organisatsiooni-kliima	Sotsiaalne toetus		
	Isiklikud tegurid	A-tüüpi ja B-tüüpi isiksused Isiklikud probleemid Muutused elus ning nende rohkus Majanduslik ebakindlus Taju		

Allikas: (autori koostatud Seaward 2004:1-528, viidatud Mürsoo 2012:29 kaudu; Bloisi *et al.* 2007: 314-322, viidatud Tera 2012:10 kaudu; What is...2013 põhjal).

Kui tuntakse, et nõudmised ja isiklikud oskused ei ole tasakaalus, võib see viia erinevate individuaalsete reageeringuteni ehk stressi tagajärgedeni. Ka Euroopa Komisjoni uuringus defineeritakse tööstressi kui emotsionaalset, kogemuslikku, käitumuslikku ja füsioloogilist reaktsiooni kahjuliku ja eemaletõukava töö, töökeskkonna ja töökorralduse suhtes (Guidance on... 2000:3). On tõestatud, et inividid tajuvad sama situatsiooni erinevalt nii, et ühel inimesel tekib tööstress, kuid teisel mitte. Samuti võib samades tingimustes tekkida ühel inimesel depressioon, teisel viha, süütunne või hoopis tunnetatakse motiveerivat väljakutset. (Folkman *et al.* 1984:992) Tabelis 3 on välja toodud võimalikud tööstressi tagajärjed inividile. Tabelis 3 on individuaalsed tööstressi tagajärjed jaotatud lühiajalisteks ja pikaajalisteks tagajärgedeks. Kui inividid ja organisatsioonid ei pööra lühiajalistele stressireaktsioonidele piisavalt

tähelepanu, võivad viia lühiajalised reaktsioonid pikaajaliste tagajärgedeni. Tagajärjed on tabelis 3 klassifitseeritud erinevate kehale mõjuvate sümptomite kaudu ning individuaalsete reaktsioonide kaudu.

Tööstressist tulenevad tagajärjed on tingitud individuaalsetest reaktsioonidest. Individuaalsed reaktsioonid jagunevad järgmiselt: psühholoogiline, füsioloogiline, kognitiivne ja käitumuslik reaktsioon (Work-related stress 2013:5). Kui samal perioodil on indiviidil mitmeid järgnevaid sümptomeid ehk reaktsioone, siis on indiviidil suure tõenäosusega tööstress (Allvin *et al.* 2011:189). Psühholoogiline reaktsioon ilmneb tavaliselt negatiivsete emotsioonide kaudu, milleks on näiteks viha, ärevus, ärritus ja depressioon, ka peavalu ning hingeldus (Sadri *et al.* 1997:35). Osad muutused tulenevad ka kognitiivsest reaktsioonist, muuhulgas vähenenud enesehinnang ja ettekujutus sotsiaalse maailma vaenulikkusest. Kognitiivne reaktsioon on näiteks tähelepanu ja taju hajumine ning unustamine. (Work-related stress 2013:5) Kognitiivne reaktsioon võib väljenduda ka raskuses õppida uusi asju ning otsuste tegemise keerulisus (Stress – definition...2013).

Käitumuslik reaktsioon on näiteks agressiivne ja impulsiivne käitumine ning vigade tegemine (Work-related stress 2013: 5). Käitumuslik reaktsioon võib viia ka alkoholi-ja tubakasõltuvuseni (Stress – definition...2013). Reageeringud võivad olla ka positiivsed, näiteks olukorras õppimise võime ja isiku arenemisvõime kasv (Work-related stress 2013:5). Füsioloogiline reaktsioon stimuleerib autonoomset närvisüsteemi ja hormonaalset süsteemi, sellest tulenevad muudatused südame-ja veresoonkonna süsteemis, hingamiselundites, lihasluukonnas ja immuunsussüsteemis. (OSH in figures...2013:15; Allvin *et al.*2011: 185) Füsioloogiline reaktsioon on näiteks vererõhu tõusmine, hüpertoonia, seljavalu või südame löögisageduse suurenemine (Work-related stress 2013: 5).

Pikaajalised tööstressist tingitud tagajärjed võivad olla samuti väga erinevad. Näiteks võivad pikaajalised tööstressi tagajärjed olla kõrge vererõhk, meeleoluhäired, häiritud ainevahetus, alkoholisõltuvus ja lihaspinged. Samuti tööst kõrvalejäämine, aeglased protsessid, käibe vähenemine, langenud töövõime ja produktiivsus. Tööstressiga kaasnevad ka suuremad kulud, mis on näiteks tingitud tööstressi ravimisest. (OSH in figures... 2013:16) Kui tööstressi ei ravita, siis võib järgneda pikaajalisele stressile

läbipõlemine. Inimene, kes on olnud pikaajaliselt stressiseisundis, vajab professionaalset ja põhjalikku ravi.

Tabel 3. Tööstressi tagajärjed indiviidile.

Stressimärgid	Reaktsioon	Lühiajaline tagajärg indiviidile	Pikaajaline tagajärg indiviidile
Pea ja vaimne tervis	Psühholoogiline Reaktsioon	Viha, ärevus, ärritus, depressioon, ettekujutus sotsiaalse maailma vaenulikkusest, negatiivsed mõtted	Depressioon, rahutus, vaenulikkus
	Kognitiivne reaktsioon	Tähelepanu hajumine, vähenenud enesehinnang, raskused õppida peavalud	Unustamine, õppimisraskused
	Käitumuslik reaktsioon	Impulsiivne käitumine, üksindus, tujukus, emotsionaalsus, magamatus	Üksindus, vigade tegemine, alkoholi-ja tubakasõltuvus
Nahk	Füsioloogiline reaktsioon	Higistamine, punetamine ja punastamine	Ekseem ja psoriaas
Ainevahetus		Kolesteroolitaseme kasv, ainevahetushäired, suurenenud glükoosi tootmine	Ebaefektiivne energiakasutus, rasvumine, metaboolne sündroom
Lihased ja liigesed		Lihasedvalud	Lihaskonstruktuuri muutused, liigeste valulikkus ja kangus, luuhõrenemine, seljavalu
Seedesüsteem ja soolestik		Ärevus, suu kuivus, surve	Kõhuvalu
Immuunsussüsteem		Immuunsussüsteem on häiritud, raske võidelda väliste bakteritega	Haigustele vastuvõtlikkuse kasv

Allikas: (Autori koostatud, Cartwright *et al.* 1997:14; OSH in figures...2013:15; Signs and...2013; Van Zyl 2002: 28; Work-related stress 2013:3; Sadri *et al.* 1997:35;Allvin *et al.*2011:183-189 põhjal)

Tööstressi all kannatavad töötajad mõjutavad märkimisväärselt ka organisatsiooni töötulemusi. Alljärgnevast tabelis 4 on välja toodud indiviidi tööstressi mõju organisatsioonile ning majandusele tervikuna. Lähtuvalt tabelist mõjutab indiviidi tööstress organisatsiooni tegevust. Tööstressis inimeste loomingulisus, tulemuslikkus, motivatsioon ja produktiivsus langeb ning puudutakse sageli töölt. Töötahte alanemine ning sagenevad konfliktid töökaaslastega viivad sagedase töölt puudumiseni. Samuti tekivad töötajatel pidevad vead ning eksimised, selles tulenevalt võib ka ettevõtte maine langeda. (Beheshtifar *et al.* 2013:653, Cartwright *et al.* 1997:14; Kolvereid 1982:20; Stress – definition...2013) Juhul, kui töötaja ei ole enam tööga rahulolev, siis paratamatult tekib suur tööjõu voolavus ning organisatsioon jääb väärtuslikust töötajatest ilma. Tööstressiga seostuvad organisatsioonile otsesed kulud (Jürisoo 2004:50). Suur kulu organisatsioonile tekib töötulemuste languse, personali voolavuse, koolitamisega ning töötajate haigestumisega.

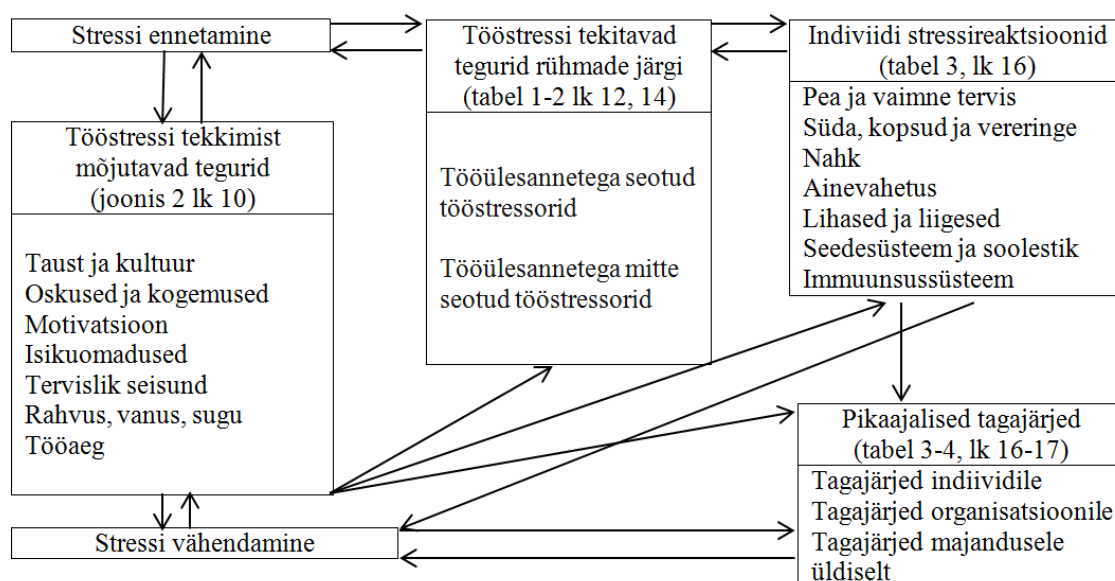
Tabel 4. Tööstressi tagajärjed organisatsioonile ja majandusele

Tagajärjed organisatsioonile	Tagajärjed majandusele tervikuna
Sage tööjõu puudumine Suur tööjõu voolavus Konfliktid töösuhetes Kaebuste kasv Madal kvaliteedikontroll Kulude kasv Tulemuslikkuse ja produktiivsuse langus Töötahte alanemine Loomingulisuse langus Tööraahulolu vähenemine Kliendirahulolu langus Ettevõtte maine langus Vigade tegemise kasv Väärtuslike töötajate kaotamine	SKP alanemine Suur majanduslik kulu Streigid, tööseisakud

Allikas: (Autori koostatud Cartwright *et al.* 1997:14; Kolvereid 1982:20; OSH in figures...2013:15; Signs and...2013; Stress – definition...2013; Work-related stress 2013:3 Beheshtifar *et al.* 2013:653 põhjal).

Tööstressi tagajärjed organisatsioonile ning individidele mõjutavad ka üldist majandust. Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse Ameti (Health and safety...2013) statistilised tööstressi näitajad Suurbritannia kohta on järgmised: 2011-2012. aasta

andmetel kannatas 1,1 miljonit töötajat tööstressi all, mille tõttu puuduti kokku 27 miljonit tööpäeva. Tööstressist tulenevate haiguste ning vigastuste tõttu oli 2010-2011. aasta kulu Suurbritannia majandusele 13,4 miljardit naela. Seega kulu tööstressi ravimisele on väga suur. Kulud tulenevad organisatsioonide kaudu puudunud päevadest, töötajate halvast tervislikust seisundist ja ravikuludest, tööstressis töötajate töötulemuste langusest ning materiaalse kindluse vähenemisest. Samuti tuleb teha kulutusi töökohtade tingimuste hindamise jaoks (OSH in figures...2009:112). Lisaks kulub raha ja aeg tööseisakute ja tööstreikide kontrollimisele ning peatamisele (Van Zyl 2002: 28).



Joonis 3. Tööstressi kujunemine ja selle vähendamine (autori koostatud, Kompier *et al.* 1990 põhjal, viidatud Work-related stress 2013:6 vahendusel)

Käesoleva bakalaureusetöö autor koostas ülevaatliku joonise tööstressi kujunemisest (vt ülalolevat joonist 3) Kompieri ja Marcelisseni mudelile tuginedes. Samuti on töö autor toonud välja joonisel 3 viited käesoleva töös varasemalt käsitletud teemadele. Algses Kompieri ja Marcelisseni mudelis on välja toodud tööstressi tekitavate tegurite, stressireaktsioonide, tagajärgede ja isikuomaduste vahelised seosed. Käesoleva töö autor täiendas Kompieri ja Marcelisseni mudelit lisades mudelisse tööstressi ennetamise ning tööstressi tekkimist mõjutavad tegurid, samuti lisas töö autor ka erinevate tööstressi kujunemise etappide seoseid. Kompieri ja Marcelisseni põhjal tehtud joonisele tuginedes kujundavad tööstressi erinevad tegurid: tööstressi ennetamine, tööstressi tekkimist mõjutavad tegurid, tööstressi tekitavad tegurid, stressireaktsioonid, pikaajalised tagajärjed ja tööstressi vähendamise meetodid.

Joonisest 3 lähtudes tuleks pikemas perspektiivis vähendada tööstressi tekkimist ennetamisevastaste tegevustega ja teavitustegevusega. Oluline on luua töötajatele toetav töökeskkond ning töökultuur. Tööstressi tekitavad erinevad tegurid vastavalt ennetusvastasele tegevusele, töökoha iseärasustele, isiklikele omadustele ja muudele tööstressi tekkimist mõjutavatele teguritele (vt joonis 2). Tööstressi võivad tekitada erinevad tegurid, mis võivad olla seotud nõudmistega, kontrolli, toetuse, suhete, rollide, muutuste, ressursside ja individuaalsete põhjustega. Kui stressisümptomid on tekkinud, tuleks tööstressi vastu võidelda, et ei tekiks stressireaktsioonidest tulenevaid pikaajalisi tagajärgi indiviidile, organisatsioonile ja majandusele tervikuna.

1.2. Iduevõtjate tööstressi tekitavad tegurid

Kuna ühe tööstressorina on Bloisi et al. (Bloisi *et al.* 2007, viidatud Tera 2012:10 kaudu) välja toonud elukutse, siis tuleb kindlasti käsitleda sarnaseid töövaldkondi eraldi. Käesolevas alapeatükis toob töö autor välja, millised tegurid võivad põhjustada tööstressi indiviidide tasandil – ettevõtjatele. Ühiskonnas on laialt levinud arvamus, et ettevõtjate elu on rahuldus ja vabadus: aega saab ise planeerida ning vallandamisohu ei ole. Kuid sageli teevad paljud ettevõtjad tööd kodus ning ettevõtte alustamisel põhitegevuse, töö või kooli, kõrvalt. Ettevõtjana tuleb kursis olla pidevalt muutuvate väliskeskkonna tingimuste ja tehnoloogiaga. Ettevõtjatel on ka ajaline surve – konkurents on tugev ja turule sisenemiseks peab leidma sobiva aja. Samuti on ettevõtjal suur vastutus ning pidevad kahtlused oma tootes või teenuses. Ettevõttesse investeeritakse suurel hulgal enda aega ja raha, ettevõtjatel on pidev võimalus kaotada oma turuosa. Pidev kiirustamine ning tingimuste muutumine võib suure tõenäosusega viia tööstressini.

Lähtuvalt joonisest 3 peab ettevõtja parandama töötingimusi nii, et tööstressi põhjustavate ohutegurite mõju töökeskkonnas väheneks. Tööstressi ennetavaid meetmeid on mitmeid, töökorralduslikud, toetusega seotud ja üldise tööstressi vältimisega seotud (Vaimne tervis...2011:19). Ettevõtjatel on vabadus otsustada tööaja üle, kuid tihti on tööpäevad pikemad kui 8 tundi. Ka Parasuraman *et al.* (2001:559-560) uuringust selgus, et ettevõtjate tööpäevad kestavad kauem kui töövõtjate omad ning samuti on ettevõtjatel rohkem töö-ja pereeluvahelisi konflikte. Ka Dolinsky *et al.* (Dolinsky *et al.* 2003, viidatud Tahar 2012:3 vahendusel) uuringu kohaselt on

ettevõtjatel tervis halvem kui töötajatel. Pikaajalises perspektiivis hakkab liigne töötamine tekitama tööstressi. Seega peaksid ettevõtjad kindlaks määrama töötempo ning ligikaudsed töötunnid nädalas. Samuti tuleks ettevõtjatel selgeks teha ootused ning ootuste põhjal teha realistlikud tulevikuplaanid, et ebaõnnestumisel ei oleks pettumine niivõrd suur. Samuti on ettevõtjatel suur vastutus kogu ettevõtte ja selle töötajate ees. Ettevõtjad peaksid kaasama töötajaid otsustamisprotsessi - nii omaksid töötajad otsuste vastu võtmisel kaasvastutust ja väheneks valedest otsustest tingitud koormust ettevõtte juhile. Ettevõtte juhil oleks võimalik oma tööülesannete mahtu vähendada ka alluvatele ülesandeid delegeerides. Seega on oluline üksteise toetamine ja abistamine. Selliseid stressi ennetamise viise on välja toonud ka Boyd ja Cumpert (86: 44-46).

Ettevõtjate tööstressi tekitavaid tegureid mõjutavad ka isiksuse ja käitumise eripärad. Isikuomadused mõjutavad tööstressi ennetamist, tööstressi tekitavaid tegureid, stressireaktsioone, pikaajalisi tööstressist tulenevaid tagajärgi ning samuti ka tööstressi vastu võitlemise meetodite valikut (vt joonis 3). Sexton ja Bowman (1985:5) töid uuringus välja, et tavaliselt on ettevõtjad:

- vastupidavad situatsioonides, kus peab kahe vahel valima;
- autonoomiat (enesekindlus, domineerimine, sõltumatus) eelistavad;
- vastupanu avaldavad;
- sotsiaalsed, aga isikutevahelises vestluses salatsevad;
- riskialtid;
- muutusteks valmis;
- vähese toetuse vajadusega.

Need tegurid võivad põhjustada tõsiseid probleeme nii delegeerimisel kui ka kommunikeerimisel. Sellised iseloomuomadustest tulenevad probleemid võivad põhjustada ettevõtjal tugevat tööstressi või üksindust. Kuid Sextoni *et al.* (1985:5) arvates aitab ettevõtjate valmisolek muutusteks ning võime kohaneda, aktsepteerida ning leida lahendusi probleemidele, mis tulenevad halvast delegeerimisest ja kommunikatsioonist. Tööstressi protsessi mõjutavad ka järgmised isikuomadused: iga, vanus, haridus, kompetentsus, liigpühendumus, enesekindlus (Kompier *et al.* 1990, viidatud Work-related stress 2013:6 vahendusel). Need omadused võivad tööstressi mõjutegureid tööl nii süvendada kui leevendada. (Work-related stress 2013: 5)

Tabelis 5 on välja toodud just ettevõtjatele iseloomulikud tööstressi tekitavad tegurid. Tabel 5 erineb ametikoha iseärasuste tõttu alapeatükis 1.1. koostatud tabelitest 1 “Ühised tööstressorid Seawardi, Blois *et al.* ja HSE põhjal” ja 2 „Tööstressorid, mis ei ole Seawardi, Blois *et al.* ja HSE põhjal ühised“. Sellest tulenevalt ei saa ka esimeses alapeatükis toodud tööstressorid ning tabelis 5 toodud tööstressorid täielikult kattuda. Näiteks on tabelis 2 välja toodud, et tööstressi võib tekitada madal otsustusõiguse tase ning kontroll oma töökorralduse üle, kuid sellist tööstressorit ei saa lugeda ettevõtja tööstressoriks, kuna ettevõtjatel on enamasti vabadus otsustada tööaja ning –korralduse üle. Tabelis 5 on välja toodud ka näiteks stressor „personali puudus“ ja „konkurents“, mis on pigem ettevõtjatele tööstressi tekitavad tegurid kui üldise personali tööstressor. Samuti on ettevõtjatel suurem vastutus firma tegevuse ees kui muul personalil.

Lisaks ülalmainitud tööstressoritele on Kompieri ja Marcelisseni (1990, viidatud Work-related stress 2013:6 vahendusel) tööstressi mudelis välja toodud tööstressi tekitavad tegurid nagu kõrge töökoormus, vähene kontroll, madal toetus, ebakindlus, pikad töötunnid ja madal sissetulek. Ettevõtjate tööstressi uuringutes on korduvalt välja toodud ka järgmisi stressoreid: üksindus (Boyd *et al.* 1983: 51-58), saavutusvajadus, töö ülekoormus, töö-ja eraelu eristamine, rollikonflikt, rolli ebaselgus ja rolli ülekoormus (Tahar 2012:3). Ettevõtjad kannavad mitmeid rolle nagu müügiinimene, värbaja, pressiesindaja ning läbirääkija. Üheaegselt paljude erinevate rollide täitmine võib põhjustada rolli ülekoormust. Ettevõtte omamine nõuab suurt pühendumist, aega ning energiat, tihti tuleb tööd teha perega koos olemise ja vaba aja veetmise arvelt. Ettevõtjad töötavad sageli ka üksi või koos väheste inimestega, seetõttu puudub ettevõtjatel toetus. Samuti on eelnevatest ettevõtjate tööstressi uuringutes välja toodud murede rohkust ja suurt vastutust (Buttner 1992:224).

Lisaks eelnevatele tööstressoritele on Boyd ja Cumpert (1983: 51-58) ettevõtjate tööstressi uurivatest intervjuudest lähtuvalt eristanud veel tööstressi tekkimise põhjuseid nagu teadmatus, suhetega seotud probleemid ning saavutusvajadus. Ettevõtjad on pidevalt ümbritsetud konkurentide, juristide, töötajate ja klientidega, kuid inimesi, keda võib täielikult usaldada ning nendega tööalastel teemadel rääkida, on vähe. Tööstressor „teadmatus“ väljendub näiteks finantsilises ebakindluses ja tööaja määramatuses. Inimestevahelised probleemid on tingitud iseseisvalt vastu võetud otsuse

kritiseerimisest partnerite, töötajate, klientide ja pakkujate poolt. Samuti on pidevalt suhtlemisprobleemid eelmainitud inimeste vahel ning ei leita ühist arusaama. Saavutusvajadus näitab ettevõtjate eesmärki saada ettevõtte hästi toimima, olgu eesmärk siis kindel klientide arv, kasumi suurus või mõne kokkuleppe saavutamine. (Boyd *et al.* 1983. 51-58)

Tabel 5. Ettevõtjate tööstressorid põhirühmade ning alarühmade lõikes

Põhirühm	Alarühm	Tööstressorid
Tööülesannetega seotud tööstressorid	Töökoormus ning nõudmised	Ajaline surve Suur töökoormus Personali puudus Pikad töötunnid Konkurents Töö keerukus Väikene kontroll olukorra üle Suur koormus
	Rollid	Rollikonfliktid
	Vastutus	Suur vastutus
	Töötingimused	Halvad töötingimused
Tööülesannetega mitte seotud tööstressorid	Suhted ja organisatsiooni kliima	Empaatia vajalikkus Madal toetus Üksindus
	Era-ja tööelu vahelised konfliktid	Töö-ja eraelu eristamine
	Isiklikud tegurid	Rahaline ebakindlus Emotsioonide varjamine Ebakindlus Saavutusvajadus

Allikas: (autori koostatud Work-related stress 2013: 5; Buttner 1992:224; Boyd *et al.* 1983: 51-58, Tahar 2012:9-11 põhjal)

Eelnevale ettevõtjate tööstressile tuginedes keskendub käesolev peatükk ennekõike ebatervislikule iduettevõtjate tööstressile. Kõik eelnimetatud ettevõtjate tööstressi tekitavad tegurid on töö autori arvates omased ka iduettevõtjale. Iduettevõtte ehk „startup“ mõiste on kasutusel olnud vähem aega kui tavapärase alustava ettevõtte mõiste. Iduettevõtte iseloomustamiseks kasutatakse omadussõnu nagu mastaapsusele suunatud, kasumlik ja määramatu. Iduettevõtet iseloomustab määramatus: ettevõtte keskmes on innovaatiline toode või teenus. Toode või teenus, mida pole varem tehtud, või nõudlus, mida rahuldatakse uuel moel. Sellisel juhul rajaneb ärimudel oletustel ning sagedased on mitmed suunamuutused toote või teenuse väljatöötamisel ja ka ebaõnnestumised. (Mis on...2013) Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus ehk EAS defineerib iduettevõtet järgmiselt (Mis on...2013): iduettevõtte on skaleeritava toote või

teenuse väljatöötamiseks loodud alustav ettevõte, mida iseloomustab määramatus ning mille keskmeks on üldjuhul innovaatiline tehnoloogia või uudne ärimudel. Steve Blanki et al. (2012:18) sõnul on iduettevõtte ajutine organisatsioon, mis otsib skaleeritavat, korratavat ning kasumlikku ärimudelit. Eric Ries peab iduettevõtteks inimeste disainitud institutsiooni, mille eesmärk on luua äärmises ebakindluses uus toode või teenus (Ries 2011, viidatud Defining a... 2013 kaudu). Seega on iduettevõtte alustav ettevõtte ebakindlates tingimustes, mis kasutab innovaatilist tehnoloogiat või uudset ärimudelit, et teenida lühikese ajaga kasumit.

Ettevõtjaid, kes eelnevalt kirjeldatud ettevõtetega tegelevad, nimetatakse iduettevõtjateks või *startup*-ettevõtjateks. Kartus ebaõnnestumise ees, kehvad töötingimused, üksindus ja muud tegurid võivad aga iduettevõtja viia stressini. Tahar (2012:2) sõnul tekib ettevõtjatel ettevõtlusest tulenev tööstress. Seega iduettevõtja tööstressi võib lahti mõtestada Tahar'i, EAS-i ja WHO definitsioonidele tuginedes järgmiselt: iduettevõtja tööstress on seisund, kus ettevõtja, kes juhib innovaatilist, skaleeruvat ning määramatuses tegutsevat ettevõtet, on olukorras, kus tööalased nõudmised ja surve ei ole kooskõlas tema teadmiste ja oskustega (Tahar 2012:2; Occupational health... 2013, Mis on...2013). USA ettevõtja ja tehnikale suunitletud ajakirjanik Ben Parr on CNET-i artiklis kirjutanud, et iduettevõtte arendamisel on palju tegureid, mis tekitavad tööstressi, näiteks kahtlused enda isikupärasuses ja tootes, kahtlused kaasasutajates ja visioonis. Sel ajal tunnevad ettevõtjad, et ei ole kedagi, kellele on ohutu ettevõtte tegevusest ja ideest rääkida. (How to cope ... 2012) Kuna iduettevõtetel on piiratud tingimused ning väga uudne toode või teenus, on tööstressi tekitavaid tegureid iduettevõtte arendamise faasides palju. Iduettevõtjatel puuduvad tööressursid, kindlus, sotsiaalne tugi, mõistlikud töötingimused, töökoormus on suur ning emotsioonide muutus samuti. Puudub ka töö üle kontroll ning tagasiside. Iduettevõtte arendamise ajal võib ettevõtjat vallata kahtlus tootes, teenuses või visioonis, kartus on kaotada ka ideesse investeeritud aega ja raha.

Kuna töö autorile teadaolevalt iduettevõtjate tööstressi kohta uuringuid tehtud ei ole, siis koostab autor iduettevõtte elutsükli faasidele tuginedes iduettevõtjate tööstressi kohta joonise toetudes eelnevale tabelile 3 ning käsitletud allikatele. Iduettevõtte arengufaasides tööstressi tekitavaid tegureid illustreerib joonis 4. Tegurid on toodud

faaside järgi: eelseemnefaas, seemnefaas ja stardifaas. EAS jagab *startup*'i elutsükli kuueks. Esimesed 3 etappi on *startup*'i iseloomustavad faasid ehk *startup*-faas: eelseemnefaas, seemnefaas, idufaas. Peale kolme peamist start-up faasi järgneb laienemisfaas, küpsusfaas ja väljumine. (Iduettevõtte elutsükkel 2013) „Start-up Eesti 2011-2013“ arengukavas (2011:6) on välja toodud samuti kolm varast *startup*'ide faasi. Faasid on jagatud kolmeks ootuste, peamiste tegevuste ja oodatavate tegevustulemuste järgi: eelseemnefaas, seemnefaas ja stardifaas. Arengukavas on laienemisfaas, küpsusfaas ja väljumine arvatud stardifaasi sisse. Töö autor lähtus joonise koostamisel „Start-up Eesti 2011-2013“ arengukavas toodud iduettevõtte faasidest.

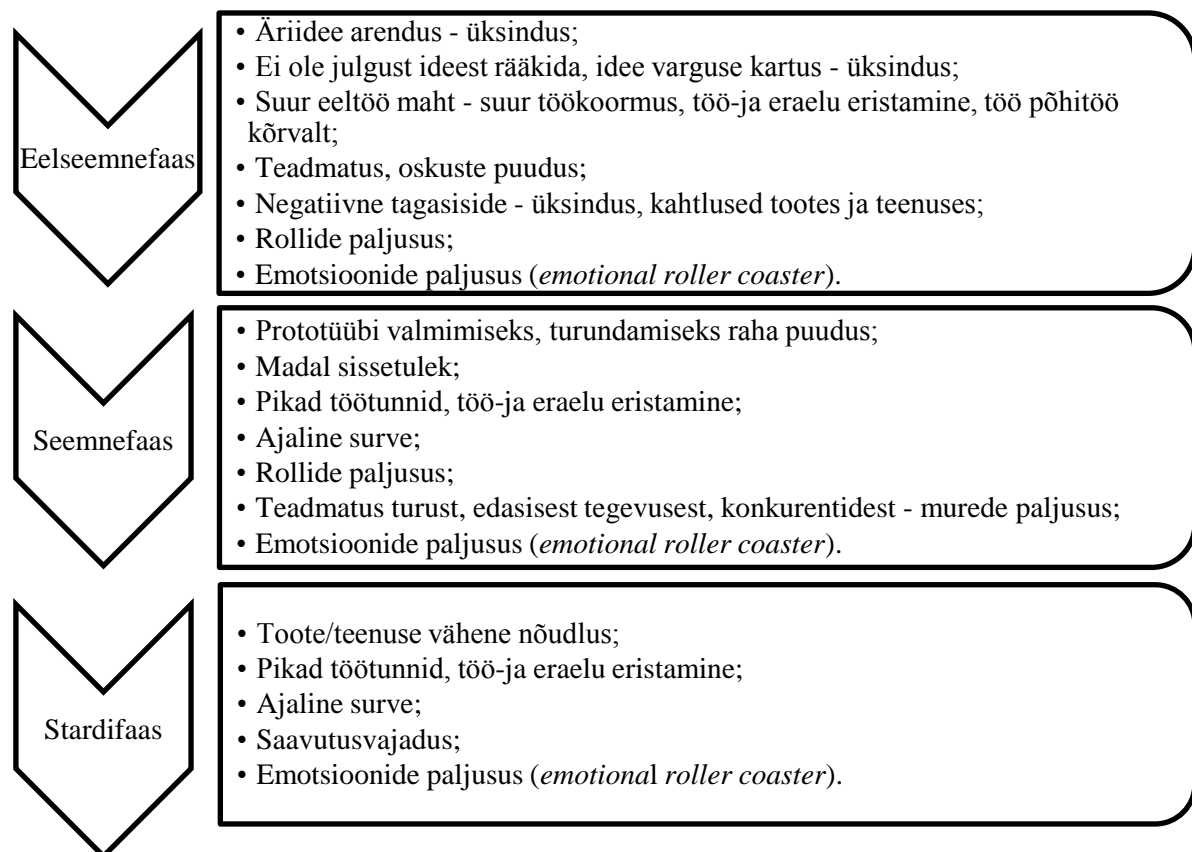
Eelseemnefaasis on ettevõtjal idee, mida soovitakse teostada. Selles faasis otsitakse meeskonnakaaslast, räägitaks ideest võimalikult paljudele inimestele ning proovitakse ideele tagasisidet saada. Sellises faasis tavaliselt investorid ei investeer, rahalised kulutused tuleb ise kinni maksta. (Iduettevõtte elutsükkel 2013) Eelseemnefaasis valdab iduettevõtjat emotsioonide paljus – usk, lootuse kaotus, üksindus, toetuse puudus. Usk ideesse viib äriidee arenduseni ning strateegia väljatöötamiseni. Välja tuleb selgitada, kas ettevõtjal on piisavalt vajalikke oskusi ja tehnilisi teadmisi teenuse või toote arendamiseks. Kui ei ole, siis tekib küsimus, kas on ressursse, et palgata töötajaid või kust leida meeskonnaliikmeid, kes oleksid nõus algselt palgata tööd tegema. Kuna toode või teenus on uudne, siis tuleb läbi viia põhjalikud turuanalüüsid. Turuanalüüs on aga väga tömahukas ning aeganõudev. Tavaliselt arendatakse iduettevõtet põhitegevuse, kooli või töö, kõrvalt (inglise keeles *bootstrapping*) ning tihti töötatakse idee arendusega hiliste õhtutundideni (inglise keeles *burning the midnight oil*). Nii on inimestel raske leida aega puhkuseks ning eristada töö-ja pereelu. Puudub toetus perelt, kuna ei suudeta uskuda innovaatilistesse ideedesse. See viib aga idee autori toote või teenuse osas kahtlevasse seisukohta. Kuna iduettevõtted tegutsevad piiratud tingimustes ja esialgu raha personali värbamiseks ei ole, siis on ettevõtjal rollide paljususe probleem. Iduettevõtjatel tuleb täita seega palju erinevaid rolle. Ettevõtet juhtides puudub ka toetus kolleegidelt. Iduettevõtte idee autor on üksinda: puuduvad toetajad, kolleegid, kartus idee varguse pärast.

Seemnefaasis on algne meeskond koos, töötatakse välja teenust või toote prototüüpi. Selles faasis lisanduvad eesmärgid saada turult võimalikult palju tagasisidet ning

tõestada nõudlust toote või teenuse järele – toimub turundus-ja müügitöö. *Startup* nõuab selles faasis palju aega ja suurt pühendumist. Samuti saab seemnefaasis otsida edaspidise arendamise jaoks investeeringuid. (Iduettevõtte elutsükel 2013) Seemnefaasis juba otsitakse rahastusi nii fondidest kui ka investoritelt. Kui puudub rahaline toetus ning kindel sissetulek, siis on ka prototüübi valmimine raskendatud. Rahastamise leidmine nõuab teadmisi turust, konkurentidest ning kindla tegevusplaani olemasolu. Selleks et arendada toodet või teenust edasi, tegeleda turundus-ja müügitegevusega, tuleb teha pikki töötunde. Pikad töötunnid, pidev ärile mõtlemine, raskused töö- ja eraelu eristamises, rollide paljususe ning lootus investeeringutele võib ettevõtja viia vastandlike emotsioonideni.

Stardifaas nõuab täielikku pühendumist ning teenuse/toote arendustegvuseks palgatakse esimesed töötajad. Ettevõttel peab olema stardifaasis kindel strateegia tulevikuks ning palgatud lisatööjõudu tootearenduseks või turundus-ja müügitegevuseks. Eesmärk on leida toimiv ärimudel ja tekitada püsiv rahakäive. Põhilised investorid on stardifaasis äriinglid ja varajase staadiumi riskikapitalistid. (Iduettevõtte elutsükel 2013) Stardifaasiks on iduettevõtte saanud suure tõenäosusega rahastust. Kuid valmistoote või -teenuse käivitamiseks on vaja teha pikki töötunde. Ettevõtjal on ajaline surve tulla toote või teenusega turule enne, kui seda teevad konkurendid.

Iduettevõtetel on vajalik piiratud tingimustes elus püsida ning jõuda kasumini. Kindlasti ei suuda iga *startup* ettevõtte läbida kõiki faase, mõne faasi ajal võib ettevõtja aru saada, et arendataval tootel või teenusel ei ole piisavalt madal omahind, ei ole piisavalt turgu, investeeringuid, toetajaid, kontakte või tugevat meeskonda. Iduettevõtetel on piiratud kogus materiaalseid ja immateriaalseid vahendeid. Kõikide arengufaaside ajal on emotsioonide kõikumine suur (inglise keeles *emotional roller coaster*). Ühel hetkel on ootused ettevõtte arengu kohta kõrged, järgmisel hetkel on aga kahtlus oma tootes, teenuses, meeskonnas ja visioonis. Kuna *startup* ettevõtete areng peab toimuma väga piiratud tingimustes, kuid siiski kiirelt, siis võib järeltada, et *startup* ettevõtjatel võib tekkida raskendatud asjaolude tõttu tööst tingitud tööstress.



Joonis 4. Iduettevõtte arengufaasides tööstressi tekitavad tegurid (autori koostatud, Work-related stress 2013: 5; Buttner 1992:224; Boyd *et al.* 1983: 51-58, Tahar 2012:9-11 põhjal).

Juhul kui ettevõtjal on tööstress ning motivatsiooni töötamiseks ei ole, tuleb rakendada meetmeid tööstressi vastu võitlemiseks. Tööstressi vastu võitlemise efektiivsus ja meetmed olenevad isikuomadustest, stressireaktsioonist ja ka tööstressi pikaajalistest tagajärgedest. Inimesed, nii ka ettevõtjad, ei pöördu sageli tööstressiga arstide juurde enne, kui tööstress segab tugevasti töötegemist. Boyd ja Cumperti (1983: 58) uurimuses on välja toodud soovitusel, kuidas tööstressi vastu võidelda ja tööstressiga toime tulla. Tööstressi vastu võitlemiseks peaks jagama kogemusi teiste ettevõtete omanikega ning tihedalt suhtlema alluvatega. Võimaluse korral peaks ettevõtja delegerima ülesandeid alluvatele. Samuti on tähtis käia puhkusel nii, et tööga puhkusel ei tegeleks. Ettevõtja töö- ja eraelu peaks samuti eraldi seisma, ettevõtja peaks leidma ka töövälisel ajal rahuldust toovaid tegevusi. Töö autor peab tööstressi vähendamiseks väga oluliseks teha regulaarselt trenni ning lõõgastuda.

2. VIIE EESTI IDUETTEVÕTJA ARUSAAMAD TÖÖSTRESSI TEKITAVATE TEGURITE KOHTA

2.1. Uurimismetoodika ja valim

Empiirilise osa esimeses alapunktis tutvustab töö autor uurimismetoodikat ning valimit. Uurimismetoodika on käesoleva töö puhul kvalitatiivne uurimismeetod - poolstruktureeritud süvaintervjuu. Erinevatele subjektiivsetele allikatele, kes tegutsevad igapäevaselt iduettevõtete arendamise heaks, tuginedes on töö autorile teada ligikaudne Eesti tehnoloogiapõhiste iduettevõtete arv, milleks on 200. Kuna iduettevõtte asutatakse tavaliselt ühe kuni kolme inimese poolt, siis on Eesti iduettevõtjate arv suurem kui iduettevõtete arv. Seega subjektiivsetele allikatele tuginedes on Eesti iduettevõtjate arv ligikaudu 400.

Töö autor kontakteerus kuue iduettevõtjaga ning kõik iduettevõtjad nõustusid intervjuus osalema. Üks nõus olnud ettevõtja ei jõudnud aga isiklikel põhjustel intervjuule. Töö autor valis valimisse kuus ettevõtjat, kuna see võimaldab võrrelda erinevate intervjuueeritavate iduettevõtjate tööstressi tekitavaid tegureid. Kuna töös intervjuueeriti viite ettevõtjat, siis ei võimalda see valim tulemusi üldistada kõikidele Eesti iduettevõtjatele. Küll aga on võimalik käesoleva töö põhjal anda esialgne ülevaade iduettevõtjate tööstressi tekitavate tegurite kohta ning saada teada võimalikke edasisi uurimisvaldkondi.

Intervjuueeritavate kontaktid sai töö autor SA Tallinna Teaduspargi Tehnopol kaudu. Kõik intervjuud viidi läbi 2013. aasta aprillikuus. Intervjuueeritavad valiti sihipärase valimise teel. Intervjuueeritavad on viis Eesti iduettevõtte ettevõtjat, kes töötavad igapäevaselt ning aktiivselt oma väikeettevõtte, tehnoloogiapõhise ning maailmaturule suunatud iduettevõtte, arendamise juures. Valimi komplekteerimisel oli kriteeriumiks ka iduettevõtte arengufaas, töö autor soovis intervjuuerida iduettevõtjaid, kellest kahe ettevõtja *startup* oleks eelseemnefaasis, kahel seemnefaasis ning kahel stardifaasis.

Intervjueeritavate keskmine eluiga on 27,6 aastat, kõige noorem intervjueeritav on 23-aastane ning vanim 35-aastane (vt tabel 6-7). Kõik ehk 100% läbi viidud intervjuudes osalejad on meessoost. Abielus on intervjueeritavatest kolm inimest, suhtes üks ning vaba perekonnaseis on ühel intervjueeritaval. Lapsed on vaid vanimal intervjueeritaval. Ühe intervjueeritava ettevõtja *startup* tegutseb tervisetehnoloogia valdkonnas ning neli teist ettevõtjat tegelevad ettevõttega IT-sektorist.

Tabel 6. Intervjueeritavad iduettevõtjad

Intervjueeritav	Sugu	Vanus	Pere-konnaseis	Ettevõtte valdkond	Ettevõtte asutamisaasta	Arengufaas
Intervjueeritav1	Mees	25	Abielus	IT	2011, jaanuar	Eelseemnefaas
Intervjueeritav2	Mees	23	Vaba	IT	2011, mai	Eelseemnefaas
Intervjueeritav3	Mees	26	Suhtes	IT	2011, märts	Stardifaas
Intervjueeritav4	Mees	35	Abielus	IT	2012, märts	Stardifaas
Intervjueeritav5	Mees	29	Abielus	Tervise-tehnoloogia	2011, september	Seemnefaas

Allikas: Autori koostatud, läbi viidud intervjuude põhjal

Intervjueeritavate iduettevõtete keskmine eluiga on 1,9 aastat (vt tabel 7). Kaks intervjueeritavat ettevõtet on hetkel eelseemnefaasis, üks seemnefaasis ning kaks stardifaasis. Teine intervjueeritav ja neljas intervjueeritav olid alguses oma iduettevõtte ainuasutajad, kolm teist intervjueeritavat alustasid iduettevõtte koos kaasasutajaga. Helisalvestatud intervjuud on transkribeeritud lisades 4-8 ning intervjueeritavate nimed ning ettevõtete nimed ei ole käesoleva bakalaureusetöös avalikud. Tabelist 7 lähtuvalt oli intervjuude keskmine pikkus 46 minutit ja kokku kulus töö autoril viie iduettevõtja intervjuu jaoks 230 minutit. Lühim intervjuu kestis 35 minutit ja pikim intervjuu kestis 55 minutit. Intervjuud viidi läbi viie ettevõttega, millest näost-näku viidi läbi kolm intervjuud ja Skype'i tehnoloogiat kasutades kaks intervjuud.

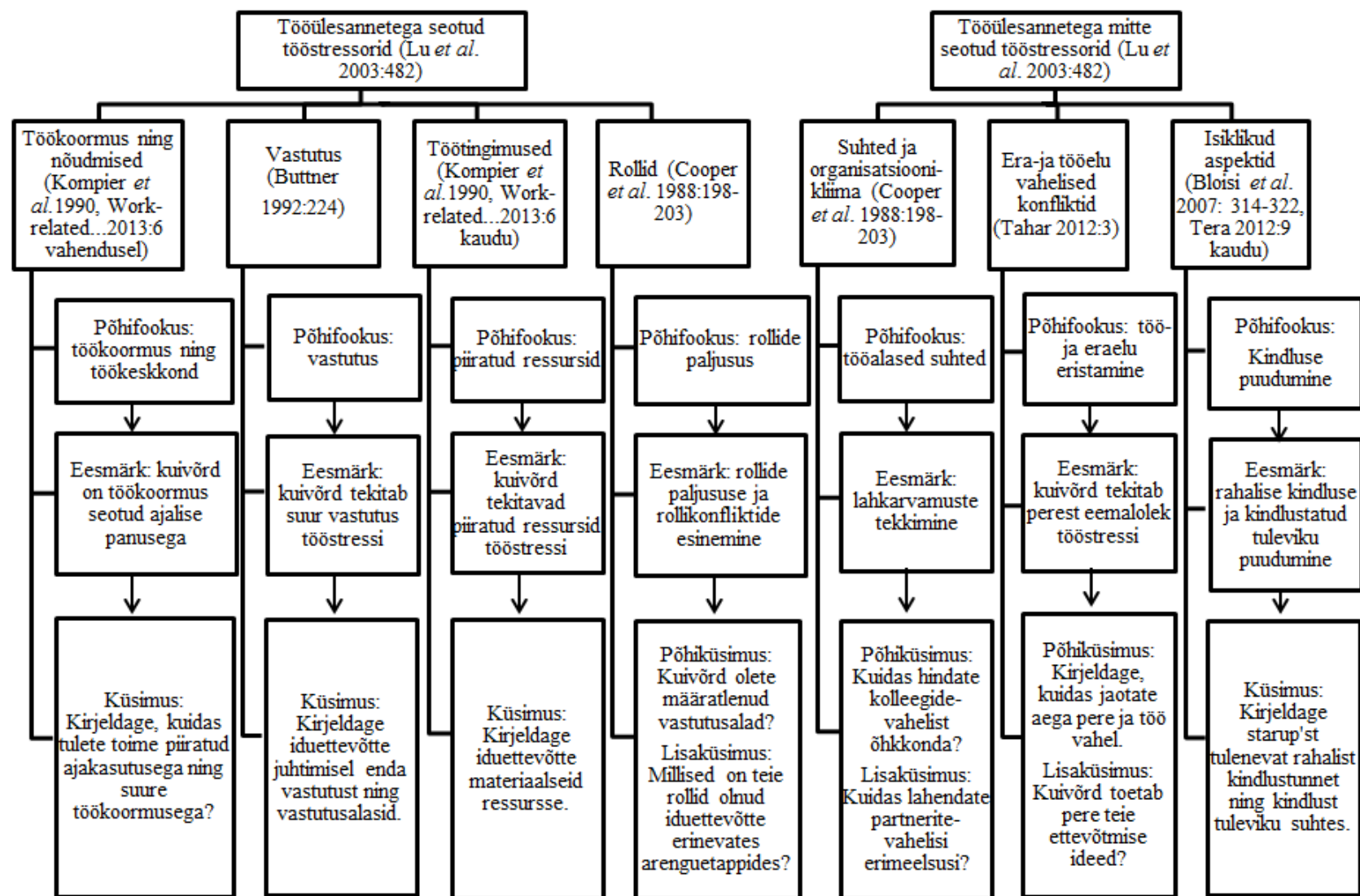
Tabel 7. Valimi koondtabel

Intervjuus osalejaid	Mehi	Naisi	Keskmine ettevõtja vanus	Iduettevõtte keskmine eluiga	Valdkonnad	Keskmine intervjuu pikkus
5	5	0	27,6 a	1,9 a	4 – IT, 1- tervisetehnoloogia	46 min

Allikas: Autori koostatud, läbi viidud intervjuude põhjal

Kõikidel läbi viidud süvaintervjuudel valitses vaba õhkkond ning teisel osapoolel oli piisavalt aega vastata küsimustele läbimõeldult. Intervjuud viidi läbi iduettevõtjatele tavapäras keskkonnas. Samuti oli vastajatel usaldus intervjuueerija vastu ning seetõttu on transkribeeritud intervjuudes osaliselt märgitud „salastatud info“ ning salastatud informatsiooni pole transkriptsioonis välja toodud. Salastatud informatsioon on näiteks välja öeldud investorite nimed ning arvamused mõne töötaja käitumise kohta, samuti ei ole transkribeeritud lauseid, kust võib otseselt järeldada, mis ettevõttest räägiti ning kes on intervjuueeritav ettevõtja ning tema kaastöötajad.

Valimis olevate iduettevõtjate tööstressi tekitavate tegurite välja selgitamiseks koostas töö autor poolstruktureeritud intervjuuküsimused. Põhiküsimusi on süvaintervjuus seitse ning lisaküsimusi kolm, millele lisanduvad vajaduse korral täpsustavad küsimused. Küsimuste järjekord võib erineda ning küsimused on pigem teemat suunavad, kuna intervjuu käigus võib esile kerkida ka planeerimata tööstressoreid. Töö autor on seisukohal, et intervjuu kui uurimismeetod annab uurimisvaldkonnast hea ülevaate, kuna intervjuueerides saadakse iduettevõtjatelt spetsiifiliste tööstressorite kohta rohkelt vahetut informatsiooni. Selline vahetu informatsiooni kogumine on oluline, kuna tööstress on indiviidi tasandil erinevalt tunnetatav. Tööd edasi arendades on võimalik lisaks intervjuudele koguda iduettevõtjate tööstressi tekitavate tegurite kohta vastuseid ka küsimustike teel. Nii saaks kaasata analüüsi suuremat osa Eesti iduettevõtjate koguvallimist. Süvaintervjuu küsimustikuga saab tutvuda uurimismetoodikat kirjeldaval joonisel 5. Töö autor komplekteeris ning grupeeris intervjuuküsimused vastavalt erinevatele teoreetilistele käsitlustele ning lähtuvalt ettevõtjatele omapärasele tööstressoritele.



Joonis 5. Uurimismetoodika (autori koostatud)

Intervjuuküsimused jagunevad Lu *et al.* (2003:482) põhjal kaheks põhirühmaks: küsimused tööülesannetega seotud tööstressorite kohta ning küsimused tööülesannetega mitte seotud tööstressorite kohta. Põhirühmad jagunevad omakorda seitsmeks alarühmaks, millest neli alarühma on tööülesannetega seotud tööstressorite kohta ning kolm alarühma on tööülesannetega mitte seotud tööstressorite kohta. Uurimismetoodikat illustreerival joonisel on ära toodud vastava alarühma ko põhifookuses olev tööstressor, eesmärk ning esitatav küsimus, lisaküsimus.

Põhirühm „tööülesannetega seotud tööstressorid“ jaguneb neljaks alarühmaks, milleks on:

- töökoormus ning nõudmised (Kompier *et al.* 1990, Work-related...2013:6 vahendusel),
- vastutus (Buttner 1992:224),
- töötingimused (Kompier *et al.* 1990, viidatud Work-related...2013:6 kaudu),
- rollid (Cooper *et al.* 1988:198-203).

Töö poolt esitatud nõudmiste ning töökoormuse kohta esitatavad küsimused on põhifookus tööstressoritel töökoormus ning töökeskkond. Küsimuse „Kirjeldage, kuidas tulete toime piiratud ajakasutusega ning suure töökoormusega.“ kaudu soovib töö autor jõuda teadmiseni, kuivõrd on töökoormus seotud ajalise panusega. Indiviidil puuduks sellest aspektist tööga seotud tööstress, kui indiviid vastaks küsimusele, et suudetakse hakkama saada töö esitatud nõudmiste ning töökoormusega. Töökoormus peaks olema adekvaatne, vastama indiviidi oskustele ja olema vastavuses töötundide arvuga. Vastutusega seotud küsimused on eesmärk välja selgitada, kuivõrd tekitab suur vastutus tööstressi. Ettevõtja saab individuaalsest kogemusest rääkida vastates küsimusele „Kirjeldage iduettevõtte juhtimisel enda vastutust ning vastutusalasid.“. Buttner (1992:224) sõnul on suure vastutusega inimestel ka tööstress. Alarühmal „töötingimused“ on põhifookus piiratud ressurssidel ning autori eesmärk on küsimusega „Kirjeldage iduettevõtte materiaalseid ressursse.“ intervjuueeritavalt välja selgitada, kuivõrd tekitavad piiratud ressursid tööstressi, näiteks investorite otsimine või omafinantseering. Rollidega seotud alarühm on suunatud rollide paljususele. Töö autor on määranud eesmärgiks välja selgitada, kas iduettevõtjatel esineb rollide paljusust. Eesmärgini juhivad põhiküsimus „Kuivõrd olete määratlenud vastutusalad?“ ning

lisaküsimus „Millised on teie rollid olnud iduettevõtte erinevates arenguetappides?“. Kui ettevõtjal on täita mitmeid rolle nagu personalijuht, müügijuht, turundusjuht, siis on suur võimalus, et inimene kannatab tööstressi all (Cooper *et al.* 1988:198-203).

Põhirühm „tööülesannetega mitte seotud tööstressorid“ jaguneb kolmeks alarühmaks:

- suhted ja organisatsioonikliima (Cooper *et al.* 1988:198-203),
- era-ja tööelu vahelised konfliktid (Tahar 2012:3),
- isiklikud aspektid (Bloisi *et al.* 2007:314-322, viidatud Tera 2012:9 kaudu).

Suhete ja organisatsioonikliima kohta esitatavad küsimuste „Kuidas hindate kolleegidevahelist õhkkonda?“ ning „Kuidas lahendate partneritevahelisi erimeelsusi?“ eesmärk on välja selgitada, kas esineb partneritevahelisi lahkarvamusi ning kuidas neid lahendatakse. Teine alarühm on tööstressorite kohta, mis on seotud era-ja tööelu vaheliste konfliktidega. Eesmärk on välja selgitada, kuivõrd tekitab tööstressi suurest töökoormusest tingitud perest eemalolek. Ettevõtja vastab küsimustele „Kirjeldage, kuidas jaotate aega pere ja töö vahel.“ ning „Kuivõrd toetab pere teie ettevõtmise ideed?“. Tahar (2012:3) sõnul on ettevõtjatel tihti raskusi pere-ning tööelu eristada ning seda loetakse üheks tööstressi tekkimise allikaks. Viimane alarühm on seotud isiklike aspektidega, millest põhiline fookus on kindluse puudumisel. Intervjueerija küsib intervjueeritavalt küsimusi rahalise kindluse ning kindlustunde kohta tuleviku suhtes. Küsimus on järgmine: „Kirjeldage *startup*’st tulenevat rahalist kindlustunnet ning kindlust tuleviku suhtes.“

2.2. Intervjueeritud iduettevõtjate tööstressorid ning järeldused välja selgitatud tööstressorite kohta

Käesoleva töö uurimismeetod on kvalitatiivne ning töö autor teostab läbi viidud intervjuude põhjal analüüsi, et välja selgitada intervjueeritud Eesti *startup*-ettevõtjate tööstressi tekitavad tegurid. Töö empiirilises osas on välja toodud intervjuude käigus ilmnunud tööstressorid: tööstressorid, mis ühtivad teoreetilises osas välja toodud tööstressi tekitavate teguritega ning ka sellised tööstressorid, mis ilmnesisid intervjuude käigus. Töö autor toob töö empiirilisest osast parema ülevaate saamiseks esmalt välja töö koondtulemused. Koondtulemused on komplekteeritud vastavalt intervjueeritavate

endi poolt loetletud tööstressoritele (vt tabel 8) ning ka tööstressoritele, mis ilmsid vastustest töö autori küsimustele.

Koondtulemuste analüüsile järgnevad kirjeldused iga tööstressori kohta eraldi. Töö autor on iga tööstressori analüüsimiseks komplekteerinud tabelid tööstressorite kohta intervjuudest välja võetud lausetega, mis kirjeldavad intervjuueeritavate arusaamu kindlast tööstressorist ning nende tööstressorite tunnetust. Laused on iga tööstressori analüüsimisel välja toodud samas järjekorras ning erinevate indiviidide vastused on punktide järgi eristatavad. Töö autor valis läbi viidud intervjuudest välja laused, mis illustreerivad iduettevõtja arusaama ning tunnetust kindla tööstressori kohta.

Töö autor palus intervjuu lõpus iduettevõtjatel nimetada enda jaoks enim tööstressi tekitavad tegurid (vt tabel 8 ning lisa 9). Tabelis 8 on toodud loeteluna intervjuueeritavate poolt enam tunnetatavad tööstressi tekitavad tegurid ning lisa 9 on toodud eelnimetatud tööstressorid uurimisrühmade lõikes. Sõltuvalt indiviidist, äriideest, ärivaldkonna eripäradest ja investorite olemasolust, on välja toodud enim tööstressi tekitavad tegurid erinevad. Samuti toodi välja tööstressoreid, mida intervjuueerija küsimused otseselt ei puudutanud. Järgnevad viie intervjuueeritava poolt nimetatud tööstressi tekitavad tegurid.

Esimene intervjuueeritav tõi välja kolm põhilist tööstressi tekitavat tegurit: ülemõtlemine, vähene uni ja töö ülekoormus. Ülemõtlemine kajastab liigselt detailidele orienteeritusest. Vähene uni ja töö ülekoormus on omavahel seotud, kui on suur töökoormus ning käsil on palju projekte, siis teeb ettevõtja ka pikemaids tööpäevi ning selle võrra väheneb uneaeg. Lisaks eelnevalt nimetatud tööstressoritele nimetab intervjuueerija ühe tööstressorina meeskonnasisese tagasiside puudust.

Teine intervjuueeritav pidas enim stressi tekitavaks teguriks nõudlikku investorit, kelle ootused progressi suhtes on suuremad, kui ettevõtte suudab puuduliku meeskonna tõttu näidata. Samuti tõi iduettevõtja välja tööprotsesside ebaselguse. Välja on vaja töötada tööprotsessid, et välismaal elav investor, kes ei ole pidevalt tööprotsesside juures, näeks, miks mingit tööd tehti ning millised nädala-ja kuueesmärgid on seatud. Samuti tõi ta välja ka kiire töötempo, mis on tingitud *startup*'i eripäradest: suur konkurents, investori

raha kasutamine ning suure progressi ootamine, mitu erinevat töös olevat protsessi ning lähestikku olevad tööde valmimise tähtajad.

Kolmas intervjuueeritav tõi samuti välja rahalise ebakindluse ning vajaduse otsida kogu aeg võimalikke finantseerimisvahendeid, et maksta töötajatele palka ning kasvada võimalikult kiiresti. Samuti on oluline pere-ja tööelu vaheline ajakasutus, mis tekitab peresiseseid konflikte ning mõjutab ka oluliselt töötulemusi. Iduettevõtja tõi veel välja meeskonnasisese kommunikatsiooni olulisuse, mis tagab tööprotsesside arengu ning kiire tagasiside tehtud tööle. Lisaks eelnevalt nimetatud teguritele, on oluline ka pidev müügitöö. Müügitulemusi soovib näha nii raha kaasanud investor kui ka töötajad ise, kuna see mõjub motiveerivalt. Viienda tegurina tõi ettevõtja välja klientidel ilmnevad pakutud toote-või teenuse vead. Ilmnenud vead nõuavad kiiret reageerimist.

Neljas iduettevõtja tõi intervjuu käigus välja põhiliste tööstressi tekitavate teguritena töötajate töörahulolu töökeskkonna ja sissetuleku suhtes. Need tegurid hoiavad töötajad motiveerituna. Samuti on oluline töötaja hea vaimne seisund ning suhted perega. Ettevõtja tõi välja ka, et tööstressi ennetamiseks püüab ta töötajatele meelde tuletada olulisi tegureid - kiire töötempo juures on vaja leida aega pere ning puhkuse jaoks. Intervjuueeritavale tekitab veel tööstressi perele suunatud vähene tähelepanu, seda eriti juhul, kui kodu on väikesed lapsed, kes näevad suurest töökoormusest tingituna isa väga vähe.

Viies intervjuueerija tõi välja suure tööstressi tekitava tegurina samuti finantseeringute otsimise vajaduse. Finantseeringud tagavad toote või teenuse kiire arengu ning see aitab vältida olukorda, kus ettevõtte peab tegutsemise lõpetama, kuna vajalikud ressursid puuduvad. Iduettevõtja peab oluliseks tööstressi tekitavaks teguriks ka suhteid kolleegide ja ettevõtte nõukoguga. Nõukoguga suhtlemise tõi ettevõtja tööstressorina seetõttu välja, kuna nõukogu ei ole iduettevõtte igapäevase tegevuse kõrval ning ei näe ettevõttes toimivaid protsesse, kuid siiski on neil ettevõtjatega eriarvamused ning nõukogu on tööga rahulolematu. Lisaks eelnevatele teguritele tõi intervjuueeritav tööstressoritena välja ka teadmatuse ning määramatuse, mis on tingitud ettevõtjate ebapädevusest antud ärivaldkonnas ning see tekitab olukorda, kus ei osata ettevõttega edasi minna ning tekib teadmatus tuleviku suhtes. Viimase tegurina toob iduettevõtja välja ka kartuse, et ettevõtte areng jääb seisma, see väljendub tundes, et ettevõtte

tegevus ei arene piisavalt kiiresti ning tulemustes ei ole märkmisväärseid progresse. Selline arengu pidurdamine pärsib ka motivatsiooni, eneseusku ning enesekindlust.

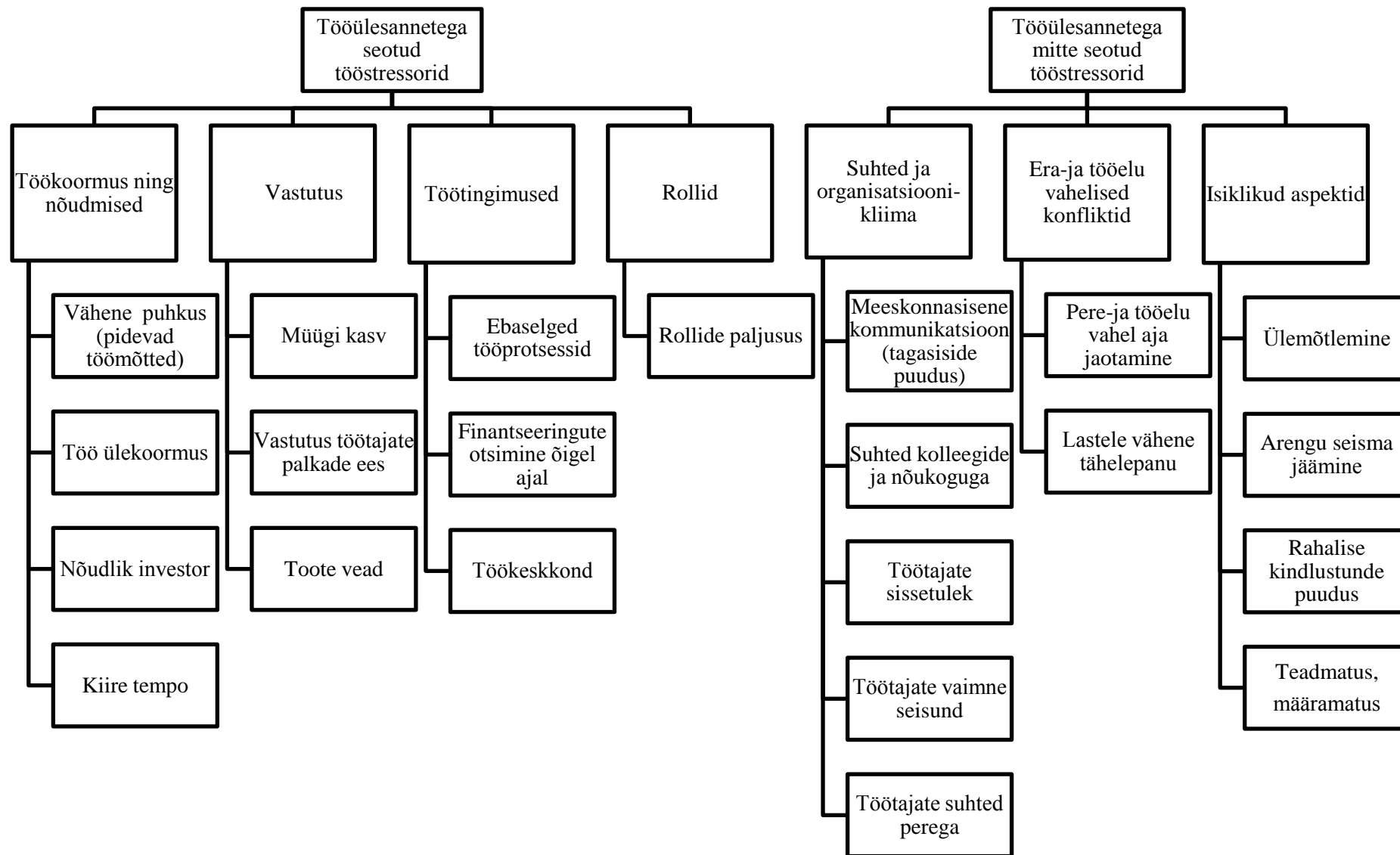
Töö autor tõdeb, et intervjuueeritavad nimetasid enam tööstressi tekitavate teguritena ka tööstressoreid, mida nad algselt intervjuuküsimustele vastates tööstressi tekitavateks ei pidanud. Näiteks loetleti tööstressorina kiiret tempot, vähest und ning töö ülekoormust, kuid küsimustele vastates tõdesid iduettevõtjad, et suure koormusega peab ära harjuma ning pikad tööpäevad ei tekita enda ettevõtet arendades niivõrd suurt tööstressi (vt tabel 9). Lisaks toob töö autor välja, et eelnimetatud ning tabelis 8 välja toodud iduettevõtjate poolt nimetatud tööstressorid on niivõrd erinevad, et võib väita, et tööstressi mõjutavad väga erinevad tegurid. Näiteks võivad mõjutavateks teguriteks olla isikuomadused, iduettevõtte valdkond, keskkond, iduettevõtte faas. Kuna välja toodud tegurid on niivõrd erinevad, ei saa töö autor teha tabel 8 põhjal üldistusi.

Tabel 8. Intervjuudest tulenevalt enam iduettevõtjatel tööstressi tekitavad tegurid

Intervjuueeritavatele enim tööstressi tekitavad tegurid				
Intervjuueeritav1	Intervjuueeritav2	Intervjuueeritav3	Intervjuueeritav4	Intervjuueeritav5
Ülemõtlemine Vähene uni Töö ülekoormus	Nõudlik investor Ebaselged tööprotsessid Kiire tempo	Finantseeringute otsimine õigel ajal Pere-ja tööelu vahe Meeskonnasisene kommunikatsioon Müügi kasv Toote vead	Töökeskkond Töötajate sissetulek Töötajate vaimne seisund Töötajate suhted perega Lapsed saavad vähe tähelepanu	Finantseeringute otsimine õigel ajal Suhted kolleegide ja nõukoguga Teadmatus, määramatus Arengu seisma jäämine

Allikas: autori koostatud, läbi viidud intervjuude põhjal

Viiest läbi viidud süvaintervjuust lähtudes koostas töö autor uurimismetoodikale tuginedes intervjuueeritud iduettevõtjate tööstressorite koondjoonise (vt joonist lisa 10). Koondjoonise koostas töö autor lähtuvalt intervjuueeritavate vastustele intervjuueerija küsimustele. Töö autor tõi joonises välja tööstressorid, mida vähemalt üks intervjuueeritav intervjuus välja tõi. Koondjoonisest lähtub, et iduettevõtjate tööstressi mõjutavad mitmed erinevad nii tööülesannetega seotud kui ka tööülesannetega mitte seotud tööstressorid. Intervjuueeritavaid mõjutavad mingil määral kõik tegurid, mis töö autor oli teoreetilistele aspektidele tuginedes komplekteerinud. Kuid erinevad tegurid tekitasid stressi erinevatel intervjuueeritavatel.



Joonis 6. Intervjuudest lähtuvalt intervjuueeritud iduettevõtjatel tööstressi tekitavad tegurid

Järgnevalt toob töö autor intervjuudest välja tööülesannetega seotud tööstressi tekitavad tegurid. Põhiliselt tekitab tööstressi suure töökoormuse ning – nõudluse tõttu vähene puhkus, nõudlik investor ja kiire tempo. Samuti tekitab tööstressi vastutus, mis on tingitud müügi hüppelise kasvu vajadusest, vastutusest maksta töötajatele õigeaegselt palkasid ning tootest tingitud vead, mis põhjustavad klientidele ebameeldivusi. Seega on töö ülekoormus märkimisväärne tööstressi tekitav tegur. Töö ülekoormust kui stressi tekitavat tegurit, on välja toonud ka mitmed teadlased nagu Kompier ja Marcelissen (Kompier *et al.*1990, Work-related...2013:6 vahendusel), Tahar (2012:3) ning Parasuraman *et al.* (2001:559-560). Küll aga ei ole eelnimetatud teadlaste töödes ära märgitud ettevõtjate tööstressorina nõudlikku investorit. Iduettevõtete omapärast ning kulukatest tehnoloogiatest tingitult on iduettevõtjatel vaja kaasata investorite raha. Raha kaasamisega tekib aga investorit ees kohustus. Ning investor soovib raha kaasamisel näha ettevõtte võimalikult kiiret arengut.

Intervjueeritavad tõid tööstressi tekitava teguri „töötingimused“ kohta välja järgmised spetsiifilisemad töökohal stressi tekitavad tegurid: ebaselged tööprotsessid, finantseeringute otsimise vajadus ning õigeaegsus ja üldine töökeskkond. Kuigi intervjueerijad ei loetlenud enim tööstressi tekitava tegurina rollide paljusust, tundis intervjueerija intervjuuküsimuste vastustest rollide paljususest tekkivat stressi. Rollide paljususest on tingitud vajadus osata töid sooritada mitmes erinevas vastutusvaldkonnas. Tahar (2012:3) ning Boyd *et al.* (1983:51-58) on oma uuringutes samuti välja toonud rollide paljusust kui ettevõtjate tööstressorit. Küll aga tekitavad iduettevõtjatel tööstressi lisaks teoreetilises osas käsitletud ettevõtjate tööstressorite ka ebaselged tööprotsessid, mis tulenevad toote ja teenuse uudest ärimudelidest. Lisati, et ettevõtte hilisemas faasis on tööprotsessid küll sisse töötatud ning sellest tulenev tööstress väheneb. Intervjueerivatele iduettevõtjatele tekitab tööstressi ka pidev finantseeringute otsimise vajadus.

Lisaks eelnevalt kirjeldatud tööülesannetega seotud tööstressoritele mõjutab intervjueeritud ettevõtjate tööstressi tekkimist ka tööülesannetega mitte seotud tegurid. Tööstressorite rühm „suhted ja organisatsioonikliima“ tekitab iduettevõtjatele tööstressi erinevatel põhjustel. Välja toodi järgmisi tegureid: kehv meeskonnasisene kommunikatsioon, lahkarvamused nõukoguga ja kolleegidega, töötajate sissetulek ja

vaimne seisund ning töötajate suhted perega. Töötajate peresuhted mõjutavad oluliselt ka töötaja töötulemusi. Ettevõtlusega kaasnevat inimestevahelisi probleeme ning lahkarmumusi on välja toonud ka Boyd *et al.* (1983. 51-58) ning ettevõtjate tööstressoreid nagu suur vastutus ning murede rohkus on nimetanud oma uuringutes ka Buttner (1992:224).

Samuti tekitavad tööstressi erinevad era-ja tööelu vahelised konfliktid nagu pere-ja tööelu vaheline ajakasutus ning just lastele pühendatud vähene tähelepanu, mis on tingitud liigsuurest töökoormusest. Need iduettevõtjate välja toodud tööstressorid ei erine ettevõtjate tavapärastest tööstressoritest. Tööstressi tekitavad intervjuueeritavatele iduettevõtjatele ka erinevad isiklikud aspektid: asjade ületähtsustamine, kartus ettevõtte arengu seismajäämise kohta, rahalise kindlustunde puudus ning teadmatus ja määramatus tuleviku ning ettevõtte järgmiste tegevuste ees. Käesoleva töö teoreetilises osas ei ole välja toodud ettevõtjate tööstressoreid nagu pisidetailide ületähtsustamine ning kartus ettevõtte arengu seismajäämise kohta.

Järgnevalt toob töö autor välja detailsemalt iga tööstressori kohta intervjuudest saadud informatsiooni. Esmalt küsis töö autor intervjuueeritavalt ajakasutuse ning suure töökoormuse kohta (vt tabel 9). Intervjuudest lähtudes võib öelda, et intervjuueeritud ettevõtjatel on tööpäevad väga pikad. Välja tõid intervjuueeritavad ka 12-13-tunniseid tööpäevi ning seda, et töötatakse mitmeid nädalaid järjest ilma puhkamata. Mainiti ka seda, et tööasjadele mõeldakse ning tööd tehakse ka kodus olles, nädalavahetustel ning puhkemomentidel. Kahel intervjuueeritaval, kellel on *startup*'i arendamise kõrvalt ka teine töökoht või pooleli olevad õpingud, tunnetasid ajalist survet enam kui ainult iduettevõtet juhtivad ettevõtjad. Enim tunnetas intervjuueerija suurest töökoormusest tingitud tööstressi viiendal intervjuueeritaval. Kuna tööd tehakse teise põhitegevuse, töö või kooli, kõrvalt siis on oluline prioritseerida tööülesandeid. Kahel intervjuueeritaval (intervjuueeritav1 ja intervjuueeritav2) oli algselt ka kool pooleli, kuid nüüdseks on *startup*'i juhtimine prioriteet number üks ning kool on jäetud pooleli.

Tabel 9. Intervjuude vastused *startup*'i eestvedamisel ajakasutuse ning suur töökoormuse kohta

Kirjeldage, kuidas tulete toime piiratud ajakasutusega ning suure töökoormusega?
<ul style="list-style-type: none"> • „/.../ 12-tunnine tööpäev on tegelikult täiesti tavaline.“ „Aga nüüd siis mingist hetkest tuli seda tööd nii palju, et peangi iga päev kontoris olema. Vahest isegi nädalavahetustel.“ „Tegelikult vaba aega kui sellist ei olegi.“ „Ma ei kiru seda tööd nii, et ma pean siin õhtul olema“ • „Suure töökoormusega tuleb nii toime, et sellega harjub ära.“ „Ma ei oska oma tööpäevade pikkust öelda sulle, aga ma tean, et ma ei tööta üheksast viieni viis päeva nädalas. Vaid sisuliselt iga päev mõtlen.“ „Mis annab veel väga palju juurde on, kui sa saavutad midagi.“ „Ma alustasin seda suve alguses ja sügisel saime esimese kliendi ja siis ma kooli eriti enam ei jõudnud.“ „Praegu on mul kaks ettevõtet, siis enne oli nii, et varem alustatud ettevõtte oli prioriteet üks. Aga praegu on juba vastupidi, et on vaja niimoodi.“ „/.../ investor. /.../ küsib hästi palju ja tahab hästi palju progressi näha kogu aeg.“ • „Piiratud ajakasutus /.../ tuleb teha asju järjekorras. Alati võiks aega rohkem olla, aga ma ei tunne, et ma selle pärast stressis olen, et aega vähe on.“ „Praegu on Londonis <i>office</i>'s täiesti tavaline, et hommikul 9-st tullakse ja õhtul kella 21-22-ni. See mind väga ei väsitä.“ • „Seda on mõistlikult liiga palju. Ära unusta, et mul on kaks kohta. Tööd on piisavalt ja alati võiks vähem olla. Kahes kohas korraga töötamine tekitab selles mõttes raskusi, et üks asi on alati prioriteet.“ „Mul umbes 13h. Kodus ka mõtlen tööle. Teistel sama moodi ja teevad õhtuti ka tööd. Pole harv, kui me kell 1-2 öösel arutame, et kuhu edasi minna.“ „Masendussituatsioon on ka olemas, et kuidas ma kõikide nende asjadega hakkama saan.“ • „Mulle ei meeldi tegelikult ajaline surve, kui on palju teha ja vähe aega, siis pinget kasvab nii suureks, et ma ei suuda enam mõelda.“ „No, mõnel päeval võis kella kaheistkümnendi minna. Nädalavahetused ka sinna otsa. Järjest mitmeid nädalaid jutti. Rahulikku puhkepäevi ei olnud. Ega ma väga kaua nii ei suutnud. Mõnel päeval pidin end täiesti välja lülitama ennast, et jälle normaalseks saada ja magada“

Allikas: autori koostatud, läbi viidud intervjuude põhjal

Samas on intervjuueeritavad välja toonud ka seda, et kuna tööd tehakse enda ettevõtte jaoks, siis ettevõtte arendamist võetakse kui hobi ning pikad tööpäevad ei heiduta ettevõtjaid nii nagu teeks seda palgatöö. Samuti on välja toodud seda, et kui ettevõttel on investor, kes finantseerib ettevõtte tegevust, siis on kohati veelgi suurem töökoormus, kuna investor on kõrval seisev isik ja ei ole toimivate protsesside kõrval, kuid sellest hoolimata soovib näha lühikese ajaperioodi jooksul hüppelist progressi.

Vastutuse ning vastutusalade kohta on kõik intervjuueeritavad sarnasel arvamusel (vt tabel 10), et vastutus ettevõtte juhtimisel on suur, eriti, kui ei ole investorit ning meeskonnas on lisaks asutajatele palgal töötajad. Kuna 1. ja 5. intervjuueeritaval palgatöötajaid ei ole, tunnetasid nemad ka väiksemat vastutust töötajate ees. Töö autori poolt läbi viidud intervjuudest selgus, et töötajate ees vastutamine, töö koordineerimine ja palga maksmine on seega üsna suur tööstressi tekitav tegur. Kui on ettevõttel investor, siis on ettevõttel mingiks perioodiks vastutus väiksem, kuna palka maksab

töötajatele investor. Vastutusega seotud vastused olid intervjueeritavatel enamasti seotud rahaga, suurt vastutust ning tööstressi suurtest otsustest tulenevalt ei toonud välja ükski intervjueeritav. Samuti võib intervjuudest järeldada, et usaldusväärne partner, kellega vastutust jagada, on äärmiselt oluline.

Tabel 10. Intervjuude vastused *startup*'i eestvedamisel vastutuse kohta

Kirjeldage iduettevõtte juhtimisel enda vastutusalasid.
<ul style="list-style-type: none"> • „Mingil määral on see ikka niimoodi, et kõik teevad kõike.“ • „Kõik asjad on minu vastutada, kuna ma olen tegevjuht. Põhimõtteliselt uus <i>startup</i> on veel nii, et kuna meil on investor, siis on stressi oluliselt vähem, raha pärast ei pea muretsema.“ „Näiteks tegime teenusettevõttena pool aastat tööd, kogusime mingi hulga raha. Siis panime teenusettevõtte kinni ja siis pool aastat kulutasime seda raha startupile. Seega kõik kasumi investeerisime, et oma toodet <i>startup</i>is arendada. Mingi hetk sai raha otsa, panime toote seisma ja siis tegime jälle teenust, et raha koguda. See ei ole eriti kerge /.../. Vastutus oli seal ka suur.“ • „Nüüd on suur vastutus: sul on nagu töötajad ja sa pead neile palka maksma. Ei saa olla seda, et kahe kuu pärast ei ole pangakontol raha, et teile palka maksta.“ • „Kui ma algusest pihta hakkan, siis vastutus tekitab ainult siis stressi, kui ma olen midagi lubanud ja ei saa seda täita.“ „Ma arvan, et ma tunnen siis rahalist kindlustunnet, kui kõik on täispalga peal ja ma näen ette, et järgnevad seitse kuud on nende palgad makstud. Siis ma saan olla kindel, et ma ei pea nende ees võetud kohustuste pärast ennast katki rebima. Vahepeal oli tõesti tunne, et ei suuda enam edasi minna.“ • „Põhimõtteliselt küll. Periooditi. Näiteks siis kui ülikool läbi sai, siis mina läksin suveks täiesti ära. Siis tegi tema kõike suvel ise. Siis oli kõik tema õlul. Kui tagasi tulin, siis olid vanad vastutusalad tagasi.“

Allikas: autori koostatud, läbi viidud intervjuude põhjal

Töö autor küsis intervjueeritavalt küsimuse ka rollide paljususega seotud tööstressori kohta. Kuna iduettevõtte idee arendamist alustatakse tavaliselt 1-3 inimese poolt ning alguses palgatöötajaid ei ole, siis on asutajatel mitmeid erinevaid rolle, kuid need aja jooksul muutuvad (vt tabel 11). Intervjueeritavad on arvamusel, et *startup*'s peabki olema tööülesannete puhul paindlik ning rollidega paljususega peab ära harjuma. Rollid muutuvad ühest küljest selle pärast, et ettevõtte arenguetaap muutub ning tekivad uued tööülesanded. Teisalt värvatakse võimaluse korral töötajaid juurde ning sel juhul on võimalik tööülesandeid delegeerida või jagada (intervjueeritav2, intervjueeritav3 ja intervjueeritav4).

Samas toodi välja, et mitmete rollide üheaegne täitmine on raske, kuna iga töövaldkond saab selle võrra vähem tähelepanu. Näiteks loetles üks ettevõtja (intervjueeritav4), et tema tööülesanded on: „mul eelarve jälgimine, eelarve koostamine, meeskonna juhtimine,

arendusplaanide koostamine, arendusjuhi ülesanded, lepingulised läbirääkimised ja kõik, mis puudutab back-endi ja ei ole CEO kohustused“. Ta lisas, et tegelikult teevad kõik kõike.

Tabel 11. Intervjuude vastused *startup*’i eestvedamisel rollide kohta

Kuivõrd olete kolleegidega määratlenud oma vastutusalad?
<ul style="list-style-type: none"> • „Rollid küll päris segamini ei ole, aga peab olema <i>flexible</i> (eesti keeles paindlik).“ • „Kõige hullem ongi see, kui peab kõike korraga tegema. Kõige rohkem stressi tekitabki see, kui sul on palju erinevaid valdkondi.“ „Sellepärast nende ülesannete vahel on raske hüpata. Sul ei ole väga palju aega keskenduda ühele kindlale asjale.“ <i>Startup</i>is juba on nii. Pean igapäevaseid asju tegema, eelarveid ja asju tegema, tegevjuhi ülesanded ja pean ka disainiga veel tegelema hetkel.“ • „Mina kui ettevõtte kaasasutaja selles mõttes tegelen meeskonna koostamisega, see on minu üks vastutusvaldkond, oluline. Siis meeskonna juhtimine on kindlasti, et panna kõik inimesed struktuurselt tööle, ütleme nii.“ „Muud on sellised jooksvad nagu inimestega suhtlemine, <i>networking</i>, see käib nagu asja juurde. Müük on nagu ka väga <i>go-founder</i>’ite teema.“ „Muidugi raha tõstmine käib sinna juurde.“ • „/.../ hetkel on mul eelarve jälgimine, eelarve koostamine, meeskonna juhtimine, arendusplaanide koostamine, arendusjuhi ülesanded, lepingulised läbirääkimised ja kõik, mis puudutab back-endi ja ei ole CEO kohustused.“ „Tegelikult teevad kõik kõike, välja arvatud siis see, et avalik roll on mu kolleegi käes ning rahade kaasamine samuti.“ • „Alguses oli meil kolmene tiim.“ „Kui oli vaja mingit numbrit, siis tegin seda loomulikult mina. Aga kui kliendisuhtlus või partnerisuhtlus, nendega kokkusaamised jne – neid tegime kõike koos.“ „<i>Startup</i>i puhul sa eeldadki, et sa pead kõike tegema. Pigem tekitab stressi teadmatus asjadest. Et kuna ma tahan anda iseendast parima, aga ma tunnen, et ma ei oska neid asju. Ja siis tekib sisemine konflikt.“

Allikas: autori koostatud, läbi viidud intervjuude põhjal

Rollide paljususest lähtuvalt tuli ka välja tööstressi tekitav tegur teadmatus, kuna paljude erinevate valdkondade eestvedamine ning ülesannete täitmine ei võimalda keskenduda ühele valdkonnale ning teadmisi kõikidest valdkondadest ei ole. Seega peab väga palju ise katsetama ning enda tehtud vigadest õppima. Samuti aitavad vigade vältimise vastu ning erinevate töövaldkondade õppimiseks raamatute lugemine ning Internet. Ühest küljest viib teadmatus ning vigade tegemine indiviidi sisemise konfliktini, kuna indiviid soovib teha kõike heal tasemel, kuid teadmatuse ning ajapuuduse tõttu ei ole see võimalik.

Töötingimuste kohta esitatavatest küsimustest selguks kaks põhilist tööstressi tekitavat probleemi: piiratud rahalised ressursid ning kodus töötamise vajadus (vt tabel 12). Rahaliste ressursside piiratus oleneb sellest, kas on omafinantseering või finantseerib ettevõtte tegevust investor. Kui ettevõtte on kaasanud ka väliskapitali, siis oleneb rahaliste ressursside piiratus jällegi arenguetapist. Tavaliselt ei kaasa iduettevõtted kapitali tegevuse algusaastal. Kui finantseeringut ettevõtte algusaegadel ei saada, siis

omafinantseeringuga on keeruline palgata kogenud ning pädevaid töötajaid ja selle võrra areneb ettevõtte aeglasemalt. Samuti tuleb finantseeringuid pidevalt ettevõtte tegutsemisajal juurde otsida.

Tegutsedes ainult partnerite omafinantseeringutega, tuleb rahakasutust planeerida mitmeid kuid ette. Intervjueeritav2 kirjeldas oma kogemust esimese *startup*'ga, kus ta pidi *startup*'i kõrvalt pakkuma teise teenusettevõttega klientidele teenust ning sealt teenitud raha investeeriti *startup*'i arendamisesse. Samal ajal, kui ettevõtja pakkus raha eest teenust, toote arendus seisis. Selline omafinantseeringuga tegutsemine pärsib iduettevõtte kiiret progressi.

Intervjueeritavad on seisukohal, et pikaajaline kodus töötamine ei ole produktiivne. Intervjueeritavad on seisukohal, et kodus saab tööd teha üksinda ettevõtte ideed arendades ning vaid lühiajaliselt. Esimesel võimalusel üritavad iduettevõtjad siiski üürida kogu meeskonnaga ühtset kontorit. Kontoripind on ettevõttele vajalik, et meeskonna kommunikatsioon toimiks ning kõik töötajad saaksid tehtud tööle vahetut tagasisidet. Samuti tekib kolleegidega ühtlustunne ning eraldatus pere-ja tööelu vahel. Kuid eraldi kontoripinda ei ole aga võimalik enamustel algstaadiumis olevatel iduettevõtjatel piiratud rahaliste ressursside tõttu üürida.

Tabel 12. Intervjuude vastused *startup*'i eestvedamisel töötingimuste kohta

Kirjeldage iduettevõtte materiaalseid töötingimusi
<ul style="list-style-type: none"> • „Ma arvan, et siin aasta või kaks tagasi, mul oli siin 1-2 teist projekti on ka olnud, mida ma olen püüdnud kodus teha. Minu jaoks see ei tööta, kuna siis ma olen vahel väga hajevil. Kodus lihtsalt ei tule sellest midagi välja.“ • „Piiratud ressursid oleneb sellest, kas sa finantseerid ise. Kõik taandubki lõpuks rahale.“ „Põhimõtteliselt uus <i>startup</i> on veel nii, et kuna meil on investor, siis on stressi oluliselt vähem, raha pärast ei pea muretsema.“ „Seega kodus töötamine on okei, aga samas üldiselt peab hoidma seda stiili, et kõik peavad olema mingist kellast kellani kontoris.“ „Enamasti on ikka nii, vähemalt siin Eestis, et raha ei ole väga kerge tõsta. /.../ Ja ikkagi on see, et kui sul ei ole inimestele raha maksta, siis sa ei saa nii häid inimesi.“ • „Et kodus töötamist ma ei toeta, ma tean, et see ei tööta. Juba kommunikatsiooni pärast.“ „Raha ei ole, raha on piiratud. No meil ka, iga kuu tegelen sellega, et saada seda juurde.“ • „Seega ainult <i>startupi</i> pealt ära ei ela alguses. Praegu oleme palju oma raha sisse pannud, aga üks hetk saab oma raha otsa. See on ikka päris kulukas ettevõtmise olnud. /.../ aga sisuliselt saab vaba raha kohe otsa.“ „Varem, kui finantstingimused ei olnud nii okeid, siis töötasid tõesti osad kodus, aga nüüd see muutub, toome ikka oma inimesed kokku.“ • „Eelmisel nädalal tuli 30 000 eurot ära- investeringut uude arengusse.“ „Projekti raha oli kusagil 10 000 euri./.../ me üritasime igalt poolt <i>bootstrap</i>'pida, kust võimalik.“

Allikas: autori koostatud, läbi viidud intervjuude põhjal

Intervjueerija küsis iduettevõtjatelt küsimusi nii *startup*'ist tuleneva rahalise kindlustunde kui ka tuleviku kindlustatuse kohta (vt tabel 13). Intervjueeritavad olid arvamusel, et täielik kindlustunne puudub mõlemal juhul. Oluline on uskuda ideesse, koguda klientidelt arvamust ja tagasisidet ning kaasata kapitali – see tagab kindluse tuleviku suhtes. Intervjueeritavad usuvad ettevõtte ideesse, kuid täielikku kindlustunnet ei ole.

Intervjueeritav4, kellel on pere, tunnetab rahalist ebakindlust kõige enam. Samas tõi noorim IT-ettevõtte juht, 23-aastane intervjueeritav2, välja, et tema usub, et ettevõttest omandatavad kogemused annavad temale tööturul suure šansi saada tulevikus heale töökohale, ka ilma kõrghariduseta (*„Ehk et mina arvan, et mul on parem šanss saada ilma kõrghariduseta mingisse suurde IT-firmasse tööle kui inimesel, kes on selle kolme aastaga, mil mina olen äriaga tegelenud, ülikoolis õppinud.“*). Samuti lisas ta, et riskida tuleb noorelt, siis kui ei ole suuri kohustusi pere ega panga ees.

Teine *startup*-ettevõtja (intervjueeritav3) usub ettevõtte ideesse niivõrd, et tuleviku pärast tema ei muretse. Samuti on ta arvamusel, et meeskond on ettevõttel niivõrd hea, et kui praegune idee ebaõnnestub, siis on uue idee korral sama meeskonnaga suur võimalus õnnestuda. Üks ettevõtja sõnas, et tema ei ole kunagi rahalist kindlustunnet tundnud ja ta ei tunne seda enne, kui on kindel, et kõikidele töötajatele on võimalik mitu järgnevat kuud palka maksta (*„Aga mis puudub rahalisse kindlustundes, siis see absoluutselt puudub. Mis asi see rahaline kindlustunne on? Ma arvan, et ma tunnen siis rahalist kindlustunnet, kui kõik on täispalga peal ja ma näen ette, et järgnevad seitse kuud on nende palgad makstud“*).

Intervjuudest tuli välja ka emotsioonide paljusus ehk inglise keeles *emotional rollercoaster*. Emotsioonide paljususe korral vahelduvad positiivsed ning negatiivsed emotsioonid. See on tingitud erinevatest ettevõtte etappidest, kui ettevõttel läheb hästi, siis on usk ideesse väga tugev ning õnnestumistunne samuti. Kui aga soovitud tehingud ei toimu ning klientidelt tuleb vaid negatiivset tagasisidet, tekib tunne, et järgmisel perioodil ei ole töötajatele palka maksta ning enam ei ole võimalik ettevõttega edasi tegutseda. Nii vaheldubki usk ideesse ning kindlustunne tuleviku ees.

Tabel 13.. Intervjuude vastused *startup*'i eestvedamisel kindlustunde kohta

Kirjelda <i>startup</i> 'st tulenevat rahalist kindlustunnet ja kindlust tuleviku suhtes.
<ul style="list-style-type: none"> • „Tuleb uskuda sellesse, mida sa teed. Kui palju kindlust siin saab olla, teeme mingit asja, mida keegi pole varem teinud mingis mõttes. Ega enne ei saa kindlustunnet, kui ei ole klientidelt tagasisidet.“ • „Mina pean kõige suuremaks kindlustundeks kogemusi ja teadmisi. Ehk et mina arvan, et mul on parem šanss saada ilma kõrghariduseta mingisse suurde IT-firmasse tööle kui inimesel, kes on selle kolme aastaga, mil mina olen äriga tegelenud, ülikoolis õppinud.“ „Midagi ei juhtu, ma saan ju igal ajal minna alati palgatööle. Selles mõttes just praegu tuleb riskida, nii mõtlen mina. Praegu ma viitsin rabeleda ja mul ei ole mingeid kohustusi.“ „Praegu on mul nii, nagu ma oleksin hea palgaga töötaja ja samas mul on veel osalus ka.“ • „Meil oligi nii, et me tõstsite raha enne, kui me hakkasime üldse midagi tegema.“ „Meil on selles suhtes hea, et investor on meil algusest peale olemas. Selles suhtes olen ma üsna kindel. Kui meil on hea meeskond ja me teeme head asja ja me olemegi hea meeskond, siis ma usun, et me suudame kõik probleemid lahendada.“ „Selles mõttes kindluse osas olen ma üsna kindel. Ma olen kindel ka, et mingi asi saab tuleviku üsna edukaks.“ • „Ma olen kõik oma panused pannud ühele kaardile ja see on minu <i>startup</i>. Seega ma usun sellesse väga palju ja ma arvan, et sama teema ja õhkkond valitseb kogu meie tiimis.“ „Aga mis puudub rahalisse kindlustundesse, siis see absoluutselt puudub. Mis asi see rahaline kindlustunne on? Ma arvan, et ma tunnen siis rahalist kindlustunnet, kui kõik on täispalga peal ja ma näen ette, et järgnevad seitse kuud on nende palgad makstud.“ • „Mul oli samal ajal stipendium. Selle kohapealt olin mureta. Ülikooli lõppemisel oli loomulikult see suur stressiallikas. Teisel osapoolel olid säästud ja muud sissetulekud.“ „<i>Startupi</i> puhul on enesekindlus kõikuv. Ühel päeval olen omadega mäel, teisel päeval pole enam hullemat asja. Iga päev oli uus.“

Allikas: autori koostatud, läbi viidud intervjuude põhjal

Intervjuuküsimusest „Kuidas hindate kolleegidevahelist õhkkonda?“ järeldeb, et kolleegidevaheline õhkkonda on äärmiselt oluline (vt tabel 14). Kõik intervjuueeritavad on seisukohal, et oluline on hea kolleegidevaheline ning partneritevaheline läbisaamine ning julgus avaldada oma arvamust. Oma positiivset või negatiivset arvamust peaks töötajad julgema avaldada kõige kohta, mis ettevõttes tehakse. Intervjuueeritav2 tõi välja, et hea läbisaamine on kohati olulisem kui kompetentsus.

Partnerite-ning kolleegidevahelisi erimeelsusi lahendavad intervjuueeritavad rääkimise ning vaidlemise teel. Toodi välja ka asjaolu, et probleemvaldkondi peaks arutama näost-näku, kuna e-mail, Skype või telefonivestlus ei anna emotsioonidest tõest pilti ning kommunikatsioonile kulub liigselt aega. Samuti tuli intervjuudest välja hea kommunikatsiooni vajadus, mida pärsib eraldi asukohtades või riikides töötamine, kuid sellele aitab kaasa Skype'i olemasolu ning iganädalased planeeritud koosolekud.

Tabel 14. Intervjuude vastused *startup*'i eestvedamisel kolleegidevahelise õhkkonna kohta

Kuidas hindate kolleegidevahelist õhkkonda?
<ul style="list-style-type: none"> • „Aga teised on nagu täiskohaga mujal tööl.“ „Vahest on küll raske onju, et tahaks mingeid asju teistega ka konsulteerida ja rääkida, aga alati ei ole otseselt kelleltki tagasisidet saada.“ „Mis on eesmärk ja mis ootused kellegi suhtes üldse on hetkel.“ • „See on kõige olulisem üldse, meeskond.“ „Kui on inimene, kellega sa saad hästi läbi ja ta suudab ka kiiresti õppida ning ta tahab õppida, siis võib olla ka nii, et selles inimesest on rohkem kasu kui sellest, kes on väga hea, aga suhtluses ei klapi hästi.“ „Osanikel on nii, et põhimõtteliselt nagu abielu. Oma partneriga me saame nagu väga hästi läbi.“ „Erimeelsusi lahendamise rääkimise teel. Siin on väga oluline, et teha seda näost-näku.“ • „Meil on väga hea. Me ei karda üksteisele asju välja öelda./.../ Ja vastupidi, kui keegi teeb head tööd, siis ütleme ka välja.“ Erimeelsuste lahendamise kohta: „Vaidleme. Nii kaua vaidleme, kuni on korras.“ • „Mina leian, et see on täiesti normaalne, et vahepeal inimesed vihastavad. Mingist kohast saad aru, et vaidlus on mõttetu ja siis peab vetoõigust kasutama. Eks ma olen kärsitu ka ja ütlen otse ära.“ „Ütleks nii, et selles olukorras, kus me praegu oleme, kui inimesed on igal pool laiali, siis ma arvan, et meil on päris hea kommunikatsioon.“ • „See oli ka hea. Selles mõttes, et meil on olnud pidevalt respekt teineteise vastu. Ja ka väljaspool tööaega oleme väga head kontakti hoidnud. Enam-vähem, ütlesime kõik välja ka, mis mõtlesime...jah.“ „Sageli oli küll emotsionaalseid arutelusid, aga siis võtsid ühe päeva maha ja mõtled natuke järgi ja järgmisel korra käime uuesti need punktid läbi. Aga siis jõuate juba uuele kvaliteedile.“ „Teiseks näiteks suhted kolleegide ja nõukoguga, nii-öelda ärisuhted – keegi ei taha tülitseta. Sageli olen nõus järele andma enda asjades, ei taha tülitseta.“

Allikas: autori koostatud, läbi viidud intervjuude põhjal

Intervjueeritavad rääkisid avameelselt ka pere-ja tööelu vahelisest konfliktist (vt tabel 15). Kõik suhtes olevad intervjueeritavad olid arvamusel, et töö saab enam tähelepanu kui perekond. Ka 23-aastane ettevõtja (intervjueeritav2) eeldas, et kui tal oleks oma perekond, siis sellegi poolest pööraks ta tööle rohkem tähelepanu. Intervjueeritavad, kellel ühel on lapsed (intervjueeritav4) ning teine (intervjueeritav3), kes elab elukaaslasega töö tõttu eraldi riikidest, on pere-ja tööelu vaheline konflikt suurim. Lapsega intervjueeritav toonitas, et elukaaslasel on kergem aru saada, miks ettevõtjal on pikad tööpäevad ning perega ollakse vähem aega, kui lapsel.

Perekonnast tulenevad probleemid mõjutavad ka töötulemusi ning usku enda ideesse. Samuti on oluline perekonnale seletada, miks ollakse niivõrd pikad päevad tööl ning mis on ettevõtlusest tulenevad positiivsed ning negatiivsed aspektid. Intervjueeritavad olid ka seisukohal, et ilma pere toetuseta ning ideesse uskumiseta ei suudetaks ettevõtlusega tegeleda. Seega on pere toetus väga oluline.

Tabel 15. Intervjuude vastused *startup*'i eestvedamisel era-ja tööelu vaheliste konfliktide kohta

Kuidas jagate aega pere-ja tööelu vahel?
<ul style="list-style-type: none"> • „Perelt on kõige suurem toetus see, et moraalselt toetatakse seda, mis ma teen.“ „Mul on ka naine, ta saab ka aru, et ma ei ole alati kodus. Alguses oli raske, et miks ma üldse kodus ei ole. Aga nüüd ongi, et kui ma olen kodus, siis ma olen 100% kodus.“ „Nädalavahetused ma üritan ikka kodus olla. Kui on mingi projekt, siis ma üritan lihtsalt pigem kauem tööl olla.“ „Siis on küll stress, kui põhimõtteliselt võiks tööle elama kolida.“ • „Aga umbes niimoodi, et hetkel <i>girlfriend</i>’i pole, siis töö tuleb enne. Aga ma usun, kui ta isegi oleks olemas, siis töö tuleb enne.“ • „See on raske. See on selles mõttes raske, et ma teen rohkem tööd, kui keskendun perele.“ „Ega mu naine õnnelik ei ole, et ma seal elan. Et ei olda jah õnnelikud. Aga saab aru, selles mõttes. Ma tean, et osadel on veel rohkem probleeme.“ • „Eks see ole jälle kokkulepete küsimus, selge on see, et nad tahavad mind rohkem näha, aga tegime sellise otsuse kaua aega tagasi, et nii on mõistlik teha. Ja kui pere mu ideed ei toetaks, ei saaks ma kuidagi hakkama.“ • „Töö vist võitis. Pere sai tähelepanu nädalavahetustel /.../. Naine teadis seda, et see programm on niivõrd hull, aga ma hoiatasin teda kaks aastat ette.“

Allikas: autori koostatud, läbi viidud intervjuude põhjal

Kahel intervjuueeritaval on tööstress tekitanud ka pikaajalisi negatiivseid tagajärgi. Ühel intervjuueeritaval väljendub tööstress unehäiretes. Teisel iduettevõtjal oli ettevõtte arendamisel niivõrd pingeline etapp, kus vastutustunne sundis ka 38-kraadise palavikuga tööle. Pikaajaline palavikuga tööl käimine viis aga haiglasse ning suure kaalukaotuseni. Teised kolm intervjuueeritavate sõnul nad niivõrd tervislikku seisundit mõjutavat pikaajalist stressi ei tunne. Pigem väljendub tööstress väsimuses ning motivatsiooni vähenemises. Intervjuueeritavad olid arvamusel, et suurest töökoormusest tingitud tööstressi vähendamiseks peab võtma aega tööle mitte mõelda ning leidma alternatiivseid tegevusi, mis viiksid mõtted töölt eemale.

KOKKUVÕTE

Tänapäeval on väga levinud psühhosotsiaalsed riskid, nii ka tööstress. Kuna tööstress on väga laialt levinud risk, siis tegeletakse tööstressi ennetus- ning teavitustegevusega ülemaailmselt. Tööstress on situatsioon, mis põhjustab negatiivseid tagajärgi nii indiviidile, ettevõttele kui ka majandusele tervikuna. Töökohaga seotud stressi tunnetavad inividid erinevalt olenevalt töövaldkondadest ning isikuomadustest.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli välja selgitada viie Eesti iduettevõtja tööstressi tekitavad tegurid. Iduettevõtjate tööstressorite välja selgitamiseks koostas töö autor tööle nii teoreetilise kui ka empiirilise osa. Teoreetilises osas selgitas töö autor erinevatele autoritele tuginedes nii stressi kui ka tööstressi mõistet. Samuti tõi töö autor välja tähtsamad tegurid, mis mõjutava tööstressi tekkimist. Nendeks teguriteks on näiteks indiviidi iga, sugu, rahvus, kultuur ja haridus. Töö autor tutvustas töö esimeses alapeatükis ka gruppidesse jaotatud erinevaid tööstressi tekitavaid tegureid.

Kui inivid tunneb, et temale esitatud nõudmised ja tema oskused ei ole vastavuses, võivad tekkida erinevad tööstressist tulenevad tagajärjed. Indiviidile mõjuvad tagajärjed võivad olla nii lühi- kui ka pikaajalised. Tagajärjed võivad mõjutada nii inimese käitumist, immuunsussüsteemi kui ka kehalist heaolu. Lisaks indiviidile, mõjutab tööstress ka organisatsiooni ning majandust terviklikult. Enamasti kaasneb töötajate laialdase tööstressitasemega suured kulutused.

Lisaks eelnevalt kirjeldatule täiendas töö autor ka Kompieri ja Marcelisseni stressimudelit erinevate tööstressi tekitavate etappide täiendamisega. Teoreetilise osa teises alapunktis tutvustas töö autor ettevõtjate tööstressi tekitavaid tegureid, mis erinevad mõneti teistel ametikohtadel tegutsevate inimeste omadest. Samuti on teises alapunktis kirjeldatud ka iduettevõtte definitsiooni ning arenguetappe. Välja on toodud ka joonis erinevates arengufaasides tööstressi tekitavate tegurite kohta.

Käesoleva bakalaureusetöö autor intervjueeris töö eesmärgini jõudmiseks viite Eesti iduettevõtjat. Töö autor kasutas bakalaureusetöös kvalitatiivset uurimismetoodikat, kuna see võimaldas saada intervjueeritavalt vahetatud informatsiooni iga tööstressori kohta. Samuti oli intervjueril võimalus analüüsida saadud informatsiooni süvitsi ning küsida iduettevõtjatelt täiendavaid küsimusi. Autor koostas intervjuuküsimused ning uurimismetoodika tuginedes töö teoreetilises osas välja toodud ettevõtjate tööstressoritele. Intervjuuküsimused jagunesid kaheks põhirühmaks ning seitsmeks alarühmaks. Kaks põhirühma olid tööülesannetega seotud tööstressorid ja tööülesannetega mitte seotud tööstressorid. Alarühmad olid seotud erinevate stressoritega nagu töökoormus ning nõudmised, vastutus, töötingimused, rollid, suhted ja organisatsioonikliima, era-ja tööelu vahelised konfliktid ning isiklikud aspektid. Intervjuuküsimuste koostamise kohta lisas autor tööle ka täiendava joonise 5. Lisaks metoodika kirjeldusele, tutvustas töö autor empiirilise osa esimeses alapunktis ka valimit.

Läbi viidud intervjuude käigus selgusid erinevad viie iduettevõtja tööstressi tekitavad tegurid. Läbi viidud intervjuude vastusest järeldub, et *startup*'de eestvedajatel on palju tööstressi tekitavaid tegureid. Töö autor komplekteeris vastavalt uurimismetoodikale intervjueeritud iduettevõtjate tööstressorid kujutava joonise 6. Tööstressi tekitavad tegurid varieerusid isiksuse, investorite olemasolu ja ärivaldkonna tõttu. Tööstressi tekitavad tegurid muutusid ka ettevõtte arenguetaapist lähtuvalt. Kui algselt on ettevõttes 1-2 inimest, siis arendatakse välja äriideed. Kui ettevõtte kasvab suuremaks, tekib ka suurem rahaliste ressursside vajadus. Meeskonna kasv ning vastutuse kasv nõuavad omakorda rohkem tööd. Meeskonna kasv toob kaasa ka erimeelsusi ning kommunikatsiooniprobleeme. Kuigi ajapikku kujunevad välja toimivad tööprotsessid, on siiski iduettevõtte hilisemates faasides suurem tööstressi tase.

Samuti võib töö autor väita, et teoreetilises osas välja toodud paljud ettevõtjate tööstressi tekitavad tegurid on iduettevõtja ja ettevõtja puhul sarnased. Kuid oli ka mõningaid erinevusi. Nimelt intervjueeritud iduettevõtjad ei tundnud tööstressi tekitava tegurina vastutuse võtmist otsustamise ees, küll aga vastutust ning suurt kohustust töötajate heaolu pärast. Samuti tuli välja väga suure tööstressorina rahaline ebakindlus. Kui ettevõtte oli leidnud endale investori, siis ühest küljest leevendas see tööstressi, kuna

mingiks perioodiks oli rahaline kindlustunne olemas, aga teisalt tekitas investori raha kaasamine ka stressi, kuna kõrvalseisvale inimesele peab pidevalt näitama ettevõtte arengus toimuvat kiiret progressi.

Käesolevat bakalaureusetööd saab edasi arendada magistritööks, viies läbi täiendavaid intervjuusid ning kogudes andmeid ka suuremamahulise küsimustikuga. Intervjueerida võiks ka juba läbi viidud ettevõtjate iduettevõtte kaasasutajaid. Täiendavat informatsiooni kogudes võimaldaks see analüüsida enam iduettevõtjate tööstressi sõltuvust iduettevõtte tegevusvaldkonnast, iduettevõtte arengufaasist ning tegutsemisaastatest, asutajate arvust, isikuomadustest, isiklikest teguritest (sugu, vanus, haridus) ning toote või teenuse uudsusest sõltuvalt.

VIIDATUD ALLIKAD

1. 5th European Working Conditions Survey. Eurofound Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012. [<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/82/en/1/-EF1182EN.pdf>]. 5.02.2013
2. **Allvin,M.,Aronnson,G.,Hagström,T.,Johanon,G., Lundberg,U.** Work Without Boundarie. UK, A John Wiley & Sons, 2011, pp.263
3. **Beheshtifar,M.,Nazarian,R.** Role of Occupational Stress in organizations.- Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, Vol 4, No. 9, 2013, pp. 648-657
4. **Blank, S., Dorf, B.** The Startup Owner's Manual. California: K&S Ranch Press, 2012, pp. 571.
5. **Bloisi, W., Cook, C. W., Hunsaker, P. L.** Management and Organisational Behaviour. Second European edition. Berkshire: McGraw-Hill Education, 2007, pp. 919. Viidatud **Tera, I.** Tööstressi ennetamine ja vähendamine eesti c- ja ce-kategooria raskeveokitel töötavate autojuhtide seas. TÜ Ettevõtte majanduse instituut, 2012, 70 lk. (bakalaureusetöö) vahendusel
6. **Boyd, D.P., Gumpert, D.E.** Coping With Entrepreneurial Stress. – Harvard Business Review, Vol.61, No. 2, 1986, pp.44-64.
7. **Buttner, E.H.,** Entrepreneurial Stress: Is it Hasardous to Your Health? – Journal of Managerial Issues, Vol. 4, 1992, pp. 223-240.
8. **Caplan,R.,Cobb,S.,French,J.R.P.,Van Harrison,R., Pinneau,S.R.** Job demands and worker health.Kõne, Washington, 1976, viidatud **Tahar, Y.B.** Entrepreneurial stressors. - International Council for Small Business. 2012, 31 pp. vahendusel
9. **Cartwright, S., Cooper. C.L.,** Managing Workplace Stress. UK, London: Sage Publications, 1997, pp. 185.

10. Causes of Stress. Health and Safety Executive. [<http://www.hse.gov.uk/stress/furtheradvice/causesofstress.htm>] 10.03.2013
11. **Cooper, B.S., Sieverding, J.W., Muth, R.** Principals' management behavior, personality types and physiological stress.-Journal of Educational Administration, 1988, Vol.26, pp. 197-221.
12. **Cooper, C. L., Liukkonen, P., Cartwright, S.** Stress Prevention in the Workplace: Assessing the Costs and Benefits to Organisations. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1996, pp. 111.
13. **DeFrank, R.S., Ivancevich, J.M.** Stress on the job: An executive Update.- Academy of Management Executive, Vol 12, No 3, 1998, pp. 55-66.
14. **Dolinsky, A., Caputo, R.** Health and female self-employment. -Journal of small business management, 2003, no 41, Vol 3, pp. 233-241, Viidatud **Tahar, Y.B.** Entrepreneurial stressors. - International Council for Small Business. 2012, 31 lk. vahendusel
15. **Dowden, C., Tellier, C.** Predicting work-related stress in correctional officers: A meta-analysis. Journal of Criminal Justice, 2004, no 32, pp. 31-47. Viidatud **Golparvar, M., Kamkar, M., Zahra, J.** Moderating Effects of Job Stress in Emotional Exhaustion and Feeling of Energy Relationships with Positive and Negative Behaviors: Job Stress Multiple Functions Approach. International Journal of Psychological Studies, Vol. 4, No. 4, 2012. Vahendusel
16. **Fairbrother, K., Warn, J.** Workplace dimensions, stress and job satisfaction.- Journal of Managerial Psychology, 2003, Vol.18, No.1, pp. 8-21
17. **Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J.** Dynamics of a Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes. - Journal of Personality and Social Psychology, 1984, pp. 992-1003. Viidatud **Tahar, Y.B.** Entrepreneurial stressors. - International Council for Small Business. 2012, 31 pp.
18. **Golparvar, M., Kamkar, M., Zahra, J.** Moderating Effects of Job Stress in Emotional Exhaustion and Feeling of Energy Relationships with Positive and Negative Behaviors: Job Stress Multiple Functions Approach. International Journal of Psychological Studies, Vol. 4, No. 4, 2012.

19. **Greenhaus, J., Parasuraman, S.** A work-konwork interactive perspective of stress and its consequences. –Journal of vocational behavior management, No. 8, Vol. 2, 1987, pp. 37-60, viidatud **Tahar, Y.B.** Entrepreneurial stressors. - International Council for Small Business. 2012, 31 pp. vahendusel
20. **Griffin, M.A., Clarke, S.** Stress and Well-being at work. - Handbook of Industrial/Organizational Psychology, 2009, Vol 3, pp. 91
21. Guidance on work related stress: spice of life or kiss of death?. European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000, pp. 100.
22. Health and safety statistics. Health and Safety Executive [http://www.hse.gov.uk/statistics/index.htm] 27.03.2013.
23. How to tackle work-related stress. Health and Safety Executive. [http://www.hse.gov.uk/pubns/indg430.pdf] pp.9. 30.03.2013
24. Human function curve. [http://www.tinnituseprogramme.org/-upload/Human%20Function%20Curve%20Explained.pdf] 30.03.2013
25. Iduettevõtte elutsükel. Ettevõtlike Arendamise Sihtasutus. [http://www.eas.ee/et/alustavale-ettevotjale/startupi-asutamine/startup-ettevotte-elutsuekkel] 12.02.2013
26. **Johnson S., Cooper C., Cartwright S., Donald I., Taylor P., Millet C.** The experience of work-related stress across occupations. – Journal of Managerial Psychology, 2005, Vol.20, No. 2, pp. 178-187.
27. **Jürisoo, M.** Burnout – läbipõlemine. Tartu: Fontese Kirjastus, 2004, 208 lk.
28. **Kanji, G.K., Chopra, P.K.** Psychosocial System for Work Well-being: On Measuring Work Stress by Casual Pathway. – Total Quality Management, Vol. 20, No. 5, 2009, pp. 563–580.
29. **Kolvereid, L.,** Stress: Organizational consequences and occupational differences. – International Studies of Management & Organization. 1982, Vol. 7, No. 3, pp. 14-32
30. **Kompier, M.A.J., Marcelissen, F.H.G.,** Handboek werkstress: systematische aanpak voor de bedrijfspraktijk. Amsterdam, NIA, 1990, pp 197. Viidatud Work-related stress. European Foundation for the Improvement of Living and

Working Conditions. [<http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn1004059s/-tn1004059s.pdf>] 5.01.2013 vahendusel

31. **Lambert, E. G., Hogan, N. L., Griffin, M. L.** The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 2007, no 35, pp. 644-656. Viidatud **Golparvar, M., Kamkar, M., Zahra, J.** Moderating Effects of Job Stress in Emotional Exhaustion and Feeling of Energy Relationships with Positive and Negative Behaviors: Job Stress Multiple Functions Approach. *International Journal of Psychological Studies*, Vol. 4, No. 4, 2012. vahendusel
32. **Lazarus, R.S.**, Emotion and adaptation. New York: Oxford University Press, 1991, 557 pp., viidatud **Tahar, Y.B.** Entrepreneurial stressors. - International Council for Small Business. 2012, 31 pp. vahendusel
33. **Lu, L., Cooper, C.L., Kao, S-F., Zhou, Y.** Work stress, control beliefs and well-being in Greater China. – *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18, No. 6, 2003, pp. 479-510
34. Mis on iduettevõtte (startup)? Ettevõtlike Arendamise Sihtasutus. [<http://www.eas.ee/et/alustavale-ettevotjale/startupi-asutamine/mis-on-startup>] 11.02.2013
35. **Nixon, P.** Practioner, 1979. Viidatud **Hellriegel, D., Slocum, J.W.**, Organizational Behavior. 2009, Cengage Learning, pp. 209.
36. Occupational Health. World Health Organization. [http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/]. 01.01.2013
37. OSH in figures: stress at work – facts and figures. European Agency for Safety and Health at Work, 2009. [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work]. 4.02.2013
38. **Ouyang, Y.** The mediating effects of job stress and job involvement under job instability: Banking service personnel of Taiwan as an example. *Journal of Money, Investment and Banking*, 2009, no 11, pp. 16-26. Viidatud **Golparvar, M., Kamkar, M., Zahra, J.** Moderating Effects of Job Stress in Emotional Exhaustion and Feeling of Energy Relationships with Positive and Negative Behaviors: Job Stress Multiple Functions Approach. *International Journal of Psychological Studies*, 2002, Vol. 4, No. 4. vahendusel

39. **Parasuraman S., Simmers C.** Type of employment, work–family conflict and well - being: A comparative study. -Journal of Organizational Behavior, 2001, No 22, Vol 5 ; pp. 551–568
40. **Parr, B.** How to cope with the emotional stress of a startup. [http://news.cnet.com/8301-33617_3-57439712-276/how-to-cope-with-the-emotional-stress-of-a-startup/]. 14.11.2012
41. Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. Eesti Rakendusuuringute keskus, 2010. [http://www.ti.ee/public/files/pdf_files/CENTAR_l6pparuanne.pdf]. 4.02.2013
42. **Ries, E.** The lean startup: how today's entrepreneurs use continuous innovation to create radically successful business. Crown, New York, 2011, pp. 320. Viidatud Defining a startup business. ResearchGate. [http://www.researchgate.net/post/-Defining_a_start-up_business]. 10.02.2013 vahendusel
43. **Sadri,G., Marcoulides,G.A.** An examination of academic and occupational stress in the USA. – International Journal of Educational Management, 1997, pp 32-43
44. **Seaward, B. L.** Managing Stress: Principles and Strategies for Health and Well-Being, Jones & Bartlett Pub, 2004, pp. 528. Viidatud **Müürsoo, S.** Tööstressi ilminguid õppivas organisatsioonis Fein-Elast Estonia OÜ näitel. TÜ Ettevõtluskeskus, 2012, 80 lk. (bakalaureusetöö) vahendusel
45. **Selye H.** The stress of life. – American Scientist. New York, 1976. pp. 692-699.
46. **Sexton, D.L., Bowan, N.** The entrepreneur: A capable executive and more. – Journal of Business Venturing, Vol 1, No. 1, 1985, pp. 129-140.
47. Signs and Symptons. Health and Safety Executive [<http://www.hse.gov.uk/stress/furtheradvice/signsandsymptoms.htm>] 10.03.2013
48. **Spiers, C.** Tools to tackle workplace stress. Occupational Health. Vol 55, No 12, 2003, pp. 25.
49. Start-up Eesti 2011-2013. Vabariigi Valitsus, 2011, 13 lk.
50. Stress – definition and symptoms. European Agency for Safety and Health at Work. [https://osha.europa.eu/en/topics/stress/definitions_and_causes]. 7.02.2013
51. **Tahar, Y.B.** Entrepreneurial stressors. - International Council for Small Business. 2012, 31 pp.

52. **Teichmann, M.** Akadeemilise personali tööstressi põhjused TTÜ-s
[<http://www.enop.ee/stress/toostress%20ja%20labipolemine%20TTYs%20kvaliteedi%20neljap%209.12.2010.pdf>] 05.01.2013
53. **Tsutsumi, A., Iwata, N., Watanabe,N.,Jonge,J., Pikhart,H.,Fernandes-Lopez,J.A.,Xu,L.,Peter,R.,Knutsson,A.,Niedhammer,I.,Kawakami,N.,Siegrist,J.** Application of item response theory to achieve cross-cultural comparability of occupational stress measurement.- International Journal of Methods in Psychiatric Research, 2009, No 18, Vol 1, pp. 58-67
54. Tööstress. Tööinspeksioon. [http://www.ti.ee/public/files/Ti_Stress_EST.pdf] 24.02.2013
55. Vaimne tervis. Käsiraamat tööandjale ja töötajale. Tervise Arengu Instituut, 2011, 36 lk.
56. **Van Zyl, E.** The Measurement of Work Stress Within South African Companies: A Luxury or Necessity? – SA Journal of Industrial Psychology, 2002, Vol. 28, No. 3, pp. 26-31
57. What is stress? Health and Safety Executive
[<http://www.hse.gov.uk/stress/furtheradvice/whatisstress.htm>] 15.02.2013
58. Work-related stress. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [<http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn1004059s/-tn1004059s.pdf>] 5.01.2013

LISAD

Lisa 1. Tööstressorid Seaward'i käsitlesest lähtuvalt

Organisatsioonilised stressorid	Muudatused ettevõttes Mitteadekvaatne suhtlemine Inimestevahelised konfliktid Konfliktid ettevõtte eesmärkidega
Karjääriga seotud stressorid	Edutamisevõimaluste vähesus Töökohtade erinevusest tulenevad kohustused
Rolliga seotud stressorid	Rollikonfliktid Rolliambitsioonid Mitteadekvaatsed ressursid
Ülesannetega seotud stressorid	Kvantitatiivne ja kvalitatiivne üle-ning alakoormusega töö Teiste elude ja heaolu eest vastutamine Madal otsustusõiguse tase
Töökeskonnaga seotud stressorid	Vähene töökultuur Halb töökorraldus Töövahendite puudus Aegunud või nõudmistele mittevastavad töövahendid Füüsilised tegurid Ergonoomilised probleemid Müra Lõhnad Ohutusnõuded

Allikas: (autori koostatud, Seaward 2004: 1-528, viidatud Mürsoo 2012:29 vahendusel)

Lisa 2. Tööstressorid Bloisi, Cook ja Hunsakeri käsitlemise järgi

Kolm põhirühma	Alarühmad
Isiklikud põhjused	A-tüüpi ja B-tüüpi isiksused Isiklikud probleemid Muutused elus ning nende rohkus
Organisatsioonilised põhjused	Stressirohke elukutse Rollid tööl, nende konflikt ja mitmetähenduslikkus Üle-või alakoormus Vastutus teiste ees Viletsad töötingimused Organisatsioonipoliitika Kehvad töösuhted Keskonnategurid Majanduslik ebakindlus Tehnoloogilised muudatused
Individuaalsed põhjused	Taju Isiksus Sotsiaalne toetus Kogemused

Allikas: (autori koostatud, Bloisi *et al.* 2007:314-322, viidatud Tera 2012:10 vahendusel)

Lisa 3. Tööstressorid HSE järgi

Stressorite rühm	Stressorid
Nõudmised	Kas suudetakse nõudmistele vastata?
Kontroll	Kas on õigust öelda, kuidas teha antud ülesandeid, tööd?
Toetus	Kas saadakse kolleegidelt ja värbajatelt adekvaatset informatsiooni ja toetust ?
Suhted	Kas tööl käitutakse aktsepteeritavalt (nt ei mõnitata)?
Rollid	Kas saadakse aru enda rollist ja kohustustest?
Muutused	Kas ollakse kursis organisatsiooniliste muutustega?

Allikas: (autori koostatud, Causes of...2013)

Lisa 4. Intervjuu, IT-*startup*

No, alustame siis. Minu bakalaureusetöö teema on „Eesti iduettvõtjate tööstressi tekitavad tegurid“ ning ma soovin, et sa vastaksid ning analüüsiksid oma tööstressi kogemuse kohta *startup*’i eestvedamisest tulenevalt. Intervjuu on anonüümne, ma su nime ega ettevõtte nime töös ei maini. Ütlen ainult valdkonna.

Nii, esimene küsimus. Kirjelda palun *startup*’i juhtimiseks kuluvat ajakasutust ning töökoormust?

See on niimoodi, et tegelikult vahest lähevad need tööpäevad päris pikaks. See oleneb, mis nagu parajasti käsil on. Vahest on näiteks mingisugused kuupäevad ees ning kuna ei ole nagu alluvaid ega ei ole kellelegi neid tööülesandeid, delegeerida, siis tulebki kõik need paljud ülesanded ise ära teha. Siis ongi nii, et 12-tunnine tööpäev on tegelikult täiesti tavaline.

Aga kas *startupi* eestvedamine ongi sinu põhitöö?

Jah, see ongi minu põhitöö. Aga alguses ma seda päris iga päev ei teinudki seda. Tegin seda oma vabast ajast. Aga nüüd siis mingist hetkest tuli seda tööd nii palju, et peangi iga päev kontoris olema. Vahest isegi nädalavahetustel. Nii, et mul on kaks tiimikaaslast, nendel on täiskohaga töö. Nemad teevad seda selle kõrvalt tegelikult. Tegelikult vaba aega kui sellist ei olegi.

Aga kui rahul oled töötingimustega? Oled sa ka rahul ajakasutusega ning töökoormusega?

Küsimus on selles, et mille jaoks ma seda teen. See võimalus, et ma sellega raha hakkan tegema, on kunagi kõike riske ja asju arvestades, on tegelikult suhteliselt nadi. Nii et, kui ma teeksin seda ainult raha pärast, siis ma töötaksin kuskil palgatööl. Teen seda ikka sellepärast, et see meeldib mulle. See vähendab ka stressi, kuna ma ei kiru seda tööd nii, et ma pean siin õhtul olema. Mul on väga hea meel, et saan midagi ise ära teha.

Eks oma asja tegemine on ikka toredam. Aga ruumide koha pealt..kas sa arvad, et *startup*’l on raske kodus tööd teha?

Ma arvan, et siin aasta või kaks tagasi, mul oli siin 1-2 teist projekti on ka olnud, mida ma olen püüdnud kodus teha. Minu jaoks see ei tööta, kuna siis ma olen vahel väga hajevil. Kodus lihtsalt ei tule sellest midagi välja. Siin Tehnopolis on lihtsalt suurepärane, ma tulengi siia tööd tegema ja, kui ma lähen koju, siis ma enam sellele ei mõtle. Muidu see ei töötaks..ongi, ma lähen koju ja siis on võimalus puhata. Kui ma tegin kodus tööd, siis ma olingi nagu kogu aeg tööl. Aga ei olnud päris tööl ka, kuna ma olin kodus. See tõi palju suurema stressi kui praegu.

Kuidas on üldse kodus lõõgastumisega?

Ma ainult kodus lõõgastungi. Tulen koju ja siis puhkan.

Kirjelda iduettevõtte juhtimisel pere-ning kolleegidelt saadud abi ja toetust

Perelt on kõige suurem toetus see, et moraalselt toetatakse seda, mis ma teen. Saadakse aru, et see..et püüan midagi ise teha, kuigi ma ei teeni selle pealt mingit raha. Saadakse aru, et ma ei käi lihtsalt niisama olemas kuskil. Mul on ka naine, ta saab ka aru, et ma ei ole alati kodus. Alguses oli raske, et miks ma üldse kodus ei ole. Aga nüüd ongi, et kui ma olen kodus, siis ma olen 100% kodus.

Kas pere usub sinu ideesse?

Usuvad ikka jah. Ma ei tunne ennast üksikuna.

Nii. Natukene küll juba rääkisime, aga palun kirjelda pere-ja tööelu vahelist ajakasutust.

Nädalavahetused ma üritan ikka kodus olla. Kui on mingi projekt, siis ma üritan lihtsalt pigem kauem tööl olla. Aga ikka viimastel nädalatel olen pidanud tööl olema. Mitte küll terve päev, aga mõneks tunniks tulen ikka kontorisse.

Kas see varieerub iduettevõtte faaside kaupa? Kas alguses panustasid rohkem aega?

See on niimoodi hooti, et praegu on mess. Sellega seoses tuli ni palju planeerimata asju, pidme infokioski tegema, mis on küll täiesti teine asi sellest, mida me tegelikult teeme. Kuid sellega ikka seotud, meie kontenti on ka seal peal. Tegime selle näiteks ja sellele

läs terve nädal planeerimata aega. Seal oli igasuguseid asju ja pidingi terve nädalavahetuse tööd tegema.

Kirjelda, kuidas hindad kolleegidevahelist õhkkonda?

See on..koos me seda teeme ja panustames siia. Aga teised on nagu täiskohaga mujal tööl. Selle poolest on nad teistsugused, et käivad koolis ka. Mis minu koolist saanud on, seda ma ei tea..lihtsalt ei ole seal enam käinud. Vahest on küll raske onju, et tahaks mingeid asju teistega ka konsulteerida ja rääkida, aga alati ei ole otseselt kelleltki tagasisidet saada. Ja kui on mõni kiirem asi teha, siis ka nii ei saa..

Teed sa siis suurema osa ise ära?

Kolleeg Mihkel on väga palju just riistvara poolt vedanud. Ta on selline ööloom ka, töötab öösel kella viieni ja siis magab kella kümneni.

Kirjelda, kuidas on teil ülesanded ära jaotatud.

Mingil määral on see ikka niimoodi, et kõik teevad kõike. Rollid küll päris segamini ei ole, aga peab olema flexible (eesti keeles paindlik). Mingil määral üritame küll ülesandeid niimoodi jaotada. Kõiki asju korraga ei saa teha.

Kas see konflikte pole toonud, et ülesanne jääb ripakile?

Tuleb lihtsalt selgelt asjad läbi rääkida. Mis on eesmärk ja mis ootused kellegi suhtes üldse on hetkel.

Kuidas sa üldse meeskonna kokku panid?

Ühe noormehega on mul perekond põhimõtteliselt üks. Meil on temaga igasuguseid ideid olnud mitu aastat, suuremaid ja hullumeelsemaid ideid ka.

Sa üksi ei ole alustanud?

Ei. Eelmine aasta hakkasime teise meeskonnakaaslasega ka rääkima ja meil sobis kõik. Hakkasime autodele informaatika arendust mõtlema ja sealt arenes meil see mõte edasi. See asi toimub palju paremini.

Kas fookus on ikka paigas teil?

Nüüd on suht paigas. Enne oli see selline palju lahtisem. Paljud asjad olid lahtisemad. Nüüd on päris paigal hetkel.

Kuidas te lahendate erimeelsusi?

Ma arvan, et väga palju erimeelsusi pole olnud. Eks ikka on mõni olnud ja, aga need on kuidagi ise ära lahenenud. Kui arvamus on hästi argumenteeritud ja point on sees, siis me võtame selle lihtsalt arvesse ja võib-olla muudame seisukohta. Aga mingi visioon on ikkagi olemas. Ma panen siia nii palju aega sisse, et sellistele küsimustele ei ole raske suunda määrata. Eriarvamusi on küll olnud, et kuhu peaksime keskenduma, kas sellele või sellele. Aga nii ka päris ei saa, mingi fookus peab ikka olema.

Kas keegi aitab teid ka väljaspoolt oma tiimi? Näiteks Tehnopol?

No Tehnopol on siin suureks abiks, see on siin fantastiline keskkond *startup*'le. Meil ka abiks koostööpartner, kes aitab ideid ka välja kujundada ja arendada. Tal on nii palju kogemust, et tema tagasiside meie tegevuse suhtes on ikka väga suure väärtusega.

Kas arvad, et kõikidel *startup*'l oleks vaja inimest, kes neid nõustab?

Ma päris mentoriks teda ei kutsuks, aga ma arvan, et *startup*'l oleks vaja küll kedagi. Ütleme, et sul tuleb nullkogemusega inimene kogemusega inimene kohale ja tahavad teha *startup*'i. Isegi kui neil on mingi *industry* kogemus, neil ei pruugi olla ettevõtte rajamise kogemust. Mentorlus kui selline on minu arust väga oluline.

Teadmistest...kas te ei tundnud, et teil jääb vahepeal teadmisi puudu?

Teadmised tulevad ikka inimestega suhtlemisest. Nii saab ka paljudele küsimustele vastused. Ja muidugi internet, googeldan infot.

Arvad, et on raskem teha esimest *startup*i kui teist? Kuida selle alustamisega on?

Eks sellist tühja tööd oleks kindlasti vähem.

Kirjelda ettevõtte juhtimisest tulenevat kindlustunnet rahalise kindluse ja tuleviku kindluse mõttes.

Tuleb uskuda sellesse, mida sa teed. Kui palju kindlust siin saab olla, teeme mingit aja, mida keegi pole varem teinud mingis mõttes. Ega enne ei saa kindlustunnet, kui ei ole klientidelt tagasisidet.

Aga ideesse oled kogu aeg uskunud?

Jaa, ideesse olen kogu aeg uskunud. Olen saanud ka tagasisidet inimestelt. Nii palju, kui mulle on räägitud, siis olen saanud kas positiivset tagasisidet või sellist tagasisidet, et võiks selline asi ka olla või see asi ei tööta. See on seda kindlustunnet võib-olla andnud. Aga kindlustunnet...päriskindlustunnet ei ole enne, kui toode on letil ja seda pole müüma hakatud. Ei tea, kas hakkab müüma.

Kas on ka tunnet, et vahel enam ei jaks?

Ikka, aga siis tuleb minna koju ja puhata.

Mitu aastat oma tootega veel proovid?

Ütleme nii, et järgmisel aastal tahaks tootega välja tulla. Ideaalis selle aasta sügiseks proovime midagi teha. See oleks *massive confidence boost*, kui saaks midagi müüja. Teha väikse partii valmis ja saaks maha müüja. Sellega ei pea mingit erilist raha tegema. Saab kindlustunde, et ajan õiget asja.

Kuivõrd oled tundnud end füüsiliselt ning vaimselt kurnatuna?

Ma arvan, et õhtul kell 12 viimaseid töö asju tehes, mõtlen küll, et võib-olla ei ole mõtet. Parem on minna koju ja puhata ning tulla hommikul tööle tagasi. Värske peaga on ikka palju mõnusam tööd teha kui õhtul.

Aga tunned sa ja teadvustad tööstressi? Tunned sa kuskil valu või mõtled, et enam ei jaks?

See on une asi. Kui und väheks jääb, siis ei suuda enam ka fookusseerida. Sel nädalal oli ka näiteks nii. Läksin üks öö kolmest magama ja seitsmest ärkasin üles. Järgmine öö

natukene rohkem küll magada, aga ikka unevõlg plus mõtted on tööl ikkagi. Et see ei toimi. Täna magasin kümme tundi jutti.

Kas sul käib siis stressirikas periood hooti?

Ma üritan sellist olukorda vältida, üritan ikka iga öö korralikult magada. Ma ei tea, kuidas minu kolleeg töötab unegraafikuga, iga päev viieni üleval ja magab kella kümneni. Nädalavahetusel teeb ainult ühe pika une. Nii ta toimib päris hästi. Pea lõikab paremini kui mul.

Lõpetuseks proovi järjetada viis kõige olulisema tööstressorit, mis sinu töö juures tekitab kõige enam stressi.

Vahel mõtlen üle. Peaksin lõplikult millegi valmis saama ja selle välja saatma, aga ma hakkan liiga paljusid nüansse lihvima ja muretsen iga pisidetaili pärast. Ülemõtlemine..Uni muidugi. Kui und vähe saab, siis on raske fookusseerida, et siis on üks hetk selline, et viimane tund aega ei olegi tööd teinud. See on päris suur stressiallikas. Seda saab ära hoida, kui korralikult välja puhata ning mõelda, mida sa teed punkt-punkti haaval. See on ka nii, et kui on toodud palju erinevaid asju, siis ei saa neid ülesandeid kellelegi teisele ka anda, siis on tööjaotusega nii nagu on. Töö ülekoormus on ka mingil määral.

Kas sa pere-ja tööelu vahelist konflikti ei pea tööstressoriks?

See on küll nii, et tekib lärm. Kui mitu nädalat järjest käin kodus vaid magamas. Siis on küll stress, kui põhimõtteliselt võiks tööle elama kolida. Aga noh, tegelikult on kogu ajaplaneerimine minu enda teha, saan ka päeval kodus käia. Aga stress peab ikka olema, mingigi stress. Kui kuupäev on ees, siis see paneb ikka tööle küll.

Lisa 5. Intervjuu, IT-startup

Minu bakalaureusetöö teema on siis „Eesti iduettvõtjate tööstressi tekitavad tegurid“ ning palun vasta küsimustele ning analüüsi oma *startup*’st tulenevat tööstressi. Intervjuu on anonüümne, ma su nime ega ettevõtte nime töös ei maini. Ütlen ainult valdkonna, kus *startup* tegutseb. Intervjuu kestab umbes 1 tund.

Kirjelda, kuidas tuled toime piiratud ajakasutusega ning suure töökoormusega?

Piiratud ajaga tulen nii toime, et planeerin oma ajakasutust. Planeerin ja prioritseerin ülesandeid, tähtsamad ülesanded teen enne ära. Need, mis ei ole nii tähtsad, lükkuvad järgmisesse päeva või lasen kellelgi teisel teha. Prioritseerin ülesandeid nädala-või kuueesmärgiga. Kui nädala eesmärk on mingi disain valmis saada, siis seangi ülesanded nii, et tegelen hommikuti disainiga. Kui nädala eesmärk on nädala lõpuks mingi uus inimene värvata ja dokumendid ära teha, siis ma sean selle eesmärgiks ja tegelen sellega. Siis on veel kuueesmärgiga ja nii. Praegu on mul kaks ettevõtet, siis enne oli nii, et varem alustatud ettevõtte oli prioriteet üks. Aga praegu on juba vastupidi, et on vaja niimoodi. Suure töökoormusega tuleb nii toime, et sellega harjub ära. Sa oled nagu..kõigepealt üks asi veel, ma sisendan endale, et ma harjun sellega ära ja ma natukene juba olen harjunud. Siis ma sisendan endale veel seda ka, et ma ei tee ju nii palju ja mul ei ole ju nii raske elu. Ma ei oska oma tööpäevade pikkust öelda sulle, aga ma tean, et ma ei tööta üheksast viieni viis päeva nädalas. Vaid sisuliselt iga päev mõtlen. Ma ikka üritan nii, et ühe päeva nädalas, laupäeviti, ma ei mõtle mitte midagi. Aga on ka selliseid perioode, kus ei ole kuu aega järjest, kus ei ole ühtegi puhkepäeva. Need võtavad päris läbi. Aga su küsimus oli, kuidas ma toime tulen..ongi, sisendan endale, et see tegelikult ei ole nii suur ja ühe korra nädalas puhkan. Mis annab veel väga palju juurde on, kui sa saavutad midagi. Kui sul on mingi eesmärk ja sa täidad selle ära ja kui sul on veel mitu eesmärki ja sa täidad need kõik või paljud ära, siis see ka motiveerib. See tekitab hea tunde, et sa said midagi tehtud ja siis sa saad veel rohkem teha. Meelelahutust on ka vaja muidugi. Kui terve päeva teen tööd, siis õhtuti üritan sõpradega suhelda. Õhtuti jah, ma katsun sõpradega kuidagi suhelda, sporti pean ka tegema. Käin kuskil kolm korda nädalas trenni tegemas.

Kas sa töötasid alguses kooli või töö kõrvalt?

Alguses...enam ei käinud koolis. Ma alustasin seda suve alguses ja sügisel saime esimese kliendi ja siis ma kooli eriti enam ei jõudnud. Ma ei viitsinud, see töö oli huvitavam. Ja siis ma paningi, jätsin kooli pooleli. Et mulle ei meeldi mitut asja korraga teha. Ma eelistan tegeleda mingisuguse pigem väheste asjadega kui mitme asjaga korraga. Kool ei pakkunud mulle eriti midagi. Seal sai küll targemaks, aga ettevõtluses olen ma ikka oluliselt rohkem õppinud.

Kuidas sa jaotad aega pere ja töö vahel?

No mul pere on, aga mitte enda pere. Aga umbes niimoodi, et hetkel *girlfriend*'i pole, siis töö tuleb enne. Aga ma usun, kui ta isegi oleks olemas, siis töö tuleb enne. Aga ma ei oska öelda, ei ole selles olukorras olnud. Ma olen mõelnud küll, kas see tuleks mulle kasuks või kahjuks. Kui muidu on niimoodi, et kuna mul praegu pole mul tüdrukut. Siis kui tööd enam ei jaksa teha, siis käin sõpradega väljas pidutsemas. Siis see tõmbab paariks päevaks täiesti rajalt maha. Ma olen mõelnud, et kui tüdruk oleks, siis ei oleks vaja niimoodi teha. See on emotsionaalselt ka, tuge on vaja. Kui oleks naine, siis võib-olla oleks lihtsam ja stabiilsem elu. Ma tööd vahele selle võrra ei jäta. Aga kodus oleks õhtuti lihtsalt emotsionaalne tugi. Kuna ei ole naist, siis mõtlen tööle või vaatan filme. Teisest küljest võib-olla naine võtaks liialt palju aega ära ja naine saaks liialt vähe tähelepanu.

Kas pere sinu ettevõtmist toetab?

Jaa, ikka. Mul on peres kõik ettevõtjad, välja arvatud õde. Emal, isal ja vennal, kõigil on oma ettevõtted. Sealt on ka, et mõnes mõttes ma ei taha olla nagu nemad. Vend on mul väga edukas olnud, aga parimad ajad on möödas. Vanemad olid ka kunagi edukamad, aga nüüd on juba halvemini. Ma olen pannud tähele, et vanematel on see, et nad on suhteliselt vanad, aga nad peava ikka firmade pärast nii palju tegutsema. Mina ei tahaks nii vanalt nii palju rabeleda.

Aga kuidas oli alguses idee jagamisega teistele?

Alguses oli see, et kui ma ülikoolis hakkasin jagama oma ideid teistega, oma esimesi ideid, siis kuulati ära, aga ei võetud väga tõsiselt. Kui esimesed saavutused tulid, siis hakati ise küsima ja pärima. Ja nüüd päritakse nagu kogu aeg. Eks algul ollakse ikka

skeptilised, aga endale peab kindlaks jääma. Idee kartus ma ei kartnud kunagi, seda ei ole mõtet lihtsalt kunagi karta. Enamus juhtudel on niimoodi, et see idee on juba mingil kujul tehtud, aga sa teed teisiti. Siis loebki teostus ja tulebki paremini teha. Aga väga üksikutel juhtudel on see, et sa oled turul täiesti esimene. Siis loeb see, et kui sul on selline idee, mida pole varem tehtud, siis loeb see, et sa oled täiesti esimene. Aga alati ei ole kõige esimene kõige parem olla. Sellepärast, et mõnikord on hea olla teine näiteks. Esimene näeb hullu vaeva ja teeb midagi ja siis sina kergema vaevaga kopeerida ja isegi edukam olla. Näed teiste raskustest ära need asjad.

Aga kirjelda iduettevõtte juhtimise vastutust ja enda vastutusalasid.

Kõik asjad on minu vastutada, kuna ma olen tegevjuht. Põhimõtteliselt uus *startup* on veel nii, et kuna meil on investor, siis on stressi oluliselt vähem, raha pärast ei pea muretsema. Investor annab meile *budget*'i ette ja siis me kasutame seda. Aga mina olen see, kes temaga peab kõige lähemini suhtlema. Ehk siis mina vastutan tegelikult kogu meeskonna eest. Ehk siis mina peab kogu ülejäänud meeskonnaliikmetega, keda on praegu viis tükki, pean nagu suhtlema, hoidma silma peal ja kogu protsessi üle nägema. Siis pean investorile nagu selgitama. Kui investorid investeerivad palju raha, siis nad on väga nõudlikud tihtipeale. Ja siis see tähendab seda, et kui mingi jama on, siis kuna mina olen tegevjuht, siis mina saan pähe. Mitte otseselt, aga meil on suht normaalne investor. Ta ei sõima nagu ja ei ütle halvasti, aga küsib hästi palju ja tahab hästi palju progressi näha kogu aeg. Ja kuna tal endal ei ole seal asjas nii palju aega sees olla, siis on suhteliselt stressirohke, et seletada inimesele, kes on natukene kõrval asjast, et mis me nüüd jälle tegime ja miks me seda tegime. Kuna tööd tehaks palju, siis on palju detaile, mis tegelikult on olulised, aga sa ei jõua neid kõike edasi anda. Aga kui sa ilma nendeta annad, üritad oma mõtet edasi anda, siis see ei jõua tihti kohale. See on suhteliselt keeruline, aga eks paistab. Teise *startupi* panin ma kinni, järel on siis veel eine teenusettevõtte. Panime teise *startupi* kinni, kuna tuli parem võimalus ja investor koputas ukse peale. Seda me investeerisime oma raha eest, see oli päris raske. Me tegime nii, et teenusettevõttega tegime klientidele teenuseid ja sealt saime raha. Ehk siis müüsimise oma aega ja selle raha eest finantseerisime oma *startupi*. Näiteks tegime teenusettevõtteks pool aastat tööd, kogusime mingi hulga raha. Siis panime teenusettevõtte kinni ja siis pool aastat kulutasime seda raha *startup*'ile. Seega kõik

kasumi investeerisime, et oma toodet *startupis* arendada. Mingi hetk sai raha otsa, panime toot seisma ja siis tegime jälle teenust, et raha koguda. See ei ole eriti kerge, aga noh, *business* ei olegi alati kerge. Vastutus oli seal ka suur.

Kuidas on vastutusega töötajate ees, kuna sa pead neile näiteks palka maksma?

Tegelikult on nii, et nüüd on investor ja on selles mõttes kergem, et mina ei vastuta otseselt raha eest. Et ma tean, et iga töötaja saab raha, kuna investoril on raha. Teise *startupi* puhul, kui me ise finantseerisime ennast, siis kui raha hakkas otsa saama, siis endale maksid kõige viimasena palka. Siis oli küll see, et pead vaatama, kuidas kõik töötajad ikka palka saaksid. Vot nii.

Kirjelda oma vastutusvaldkondi?

Kõige hullem ongi see, kui peab kõike korraga tegema. Kõige rohkem stressi tekitabki see, kui sul on palju erinevaid valdkondi ja sa pead näiteks värbama inimesi, mis on tegelikult. Väikses *startupis* ongi see, et mida vähem inimesi, mida algstaadiumis sa oled, seda vähem on sul inimesi ja on sul ressursse. Seda rohkem iga inimene peab tegema asju. Suurtes firmades on iga asja jaoks eraldi inimene. Kui sa peadki tegelema värbamisega, müügiga, olemasolevate kliendisuhtlusega, pead ettevõtet veel arendama kui juht, eks. Tavaliselt nagu juhid on ülevaatlikul positsioonil, arendavad ettevõtteid ja teevad plaane. Aga, kui sa pead kõike muud tegema, siis see on halb. Jah. Sellepärast nende ülesannete vahel on raske hüpata. Sul ei ole väga palju aega keskenduda ühele kindlale asjale. Ja mu inimtüüp on ka selline, iseloom on selline, et mulle pigem meeldib mingi asi rahulikult ette võtta ja sellesse süveneda, detailidesse minna. Mulle ei meeldi selline multitaskimine. Aga ei tea, nii noor veel, eks paistab. Äkki ma ei olegi veel teinud seda asja, mida ma tegelikult teha tahaksin.

Kuivõrd te vastutusalad olete üldse määratlenud?

Praegu uues *startupis* on nii, et mina olen ühtlasi kahe rolli peal. Ma olen ühtlasi tegevjuht ja disaini poole eest vastutaja. See tähendab seda, et mina töötan lähedalt disaineriga ja üritan talle oma visiooni edasi anda ja loon konseptsiooni. Lihtsalt öeldes mina tegelen firma juhtimisega ja disaini osakonnaga. Ja kolleeg on arendusjuht, tema tegeleb arendusega ja arendajatega. Sisuliselt on nagu nii, et on kaks poolt. On

arendusmeeskond ja disainimeeskond. Kolleeg vastutab arendusmeeskonna ees, mina disainimeeskonna ees. Ja samas tegelikult vastutan ka terve suure meeskonna ees. Mart tegeleb väiksemate asjadega ja üldjuhul mina tegevjuhina annan investorile tagasisidet. Kõik väiksed ülesanded on ka minu kaelas. *Startup*'is juba on nii. Pean igapäevaseid asju tegema, eelarveid ja asju tegema, tegevjuhi ülesanded ja pean ka disainiga veel tegelema hetkel. Toote puhul olime me kolleegiga kahekesti ja seal me tegime niimoodi, et enamus asju me tegime koos ja siis jagasime ülesandeid nii, et kes parem oli selles, see seda tegi. Aga enamus asju tegime koos. Tema oli rohkem tehniline pool ja mina juhi pool.

Kirjelda iduettevõtte materiaalseid töötingimusi, näiteks kodus töötamist ja nii.

Oleneb ülesandest. Mulle meeldib nii, kui mul on mingi ülesanne, mis vajab fookuseerimist, siis ma vahel jään koju ja teen selle ülesande kodus täielikus vaikus ja omaette. Ühesõnaga, kui on ülesanded, mis vajavad täielikku keskendumist, siis on lihtsam teha seda kuskil omaette. Seega kodus töötamine on okei, aga samas üldiselt peab hoidma seda stiili, et kõik peavad olema mingist kellast kellani kontoris. Sellepärast, et kuna *startup*is on oluline see, et kiiresti liikuda, siis on oluline see, et inimesed saavad väga kiiresti üksteise tööle tagasisidet. Disainer ja programmeerija saavad siis üksteise tööle kohe tagasisidet, sellepärast on hea, kui nad on ühes ruumis. Näost-näku on alati lihtsam asju selgeks teha kui näiteks Skype'i teel või kuidagi meili teel. Ja kogu meeskond peab olema kogu aeg asjaga kursis ja koos liikuma. Selle pärast on oluline, et kõik on ühes ruumis koos. Piiratud ressursid oleneb sellest, kas sa finantseerid ise. Kõik taandubki lõpuks rahale. Selles mõttes, kuna inimestel on raha vaja, et elus püsida, siis taandubki kõik rahale. Kui sul on investor, kes paneb sulle miljon eurot sisse, siis sa võid vabalt, oleneb palju sa kulutad, värvata endale suure meeskonna ja tegutseda mitu aastat rahus. Enamasti on ikka nii, vähemalt siin Eestis, et raha ei ole väga kerge tõsta. Ja siis on nii, et ei tõsteta väga suuri summasid. Ja ikkagi on see, et kui sul ei ole inimestele raha maksta, siis sa ei saa nii häid inimesi. Ja siis sa ei saa nii kiiresti ja hästi arendada. Seega on raha väga oluline. Seda tunnen ma praegu eriti hästi. Kui meil enne oli nii, et meil ei olnud investorit ja nüüd, kus meil on, on hoopiski teine asi. Kui sa nagu.. Väga lihtne vahe, enne ma põhimõtteliselt tegin tööd, kuna ma uskusin sellesse asjasse ja ma tundsin, et see on minu asi. Ütleme, et ma raha

sellega väga ei teeninud. Nüüd on nii, et ma teenin väga hästi raha ja ikkagi on huvitav asi, millesse ma usun. Lihtsalt väiksem osa sellest kuulub minule, seega osalus on väiksem. See on siiski piisavat motiveeriv. Ma arvan, et ma teen seda ikka sama suure innuga. Paremaid tingimusi on raske soovida. Näiteks, kui sa töötad palgal ning ettevõttel läheb hästi, sind see ei mõjuta. Heal juhul saad väikse boonuse. Aga, kui sa oled ikka osanik, siis sa saad muid hüvesid. Praegusel *startup*'il on ikka tohutu potentsiaal. Kui selles valdkonnas läbi lüüa, siis on ikka suur võimalus võita.

Kas sa tunned emotional rollercoasterit?

Sellega on küll nii, et jah. Sellega on ka nii, et see on harjumuse asi nagu töökoormusega. Põhimõtteliselt harjub ka sellega ära, et sa pead mitme erineva asjaga tegelema *startupis*. Aga *emotional rollercoaster*'iga on nii, et sellega harjub ka ära. See on see koht, kus tuleb lihtsalt. Pead olema tugev inimene, kõik ei tule sellega toime. Pead mõtlema nii, et kui täna õhtul on halvasti, siis on homme uus päev. Või kui hommikul ärgates ei viitsi tööle minna, siis mõtled, et pead minema ja lähed ikka. Teinekord jõuad tööle ja on juba parem olla. Kui mõniord täiesti läbi tõmbab, siis peab aja maha võtma ja sõpradega välja minema. Siis tõmbab väga hästi nulli tagasi. Nende asjadega harjub ära. Alguses on raske suure töökoormusega hakkama saada. Ja alguses iga väikene asi annab sulle rohkem rõõmu kui pärast. Samas iga halb asi morjendab sind rohkem. Pärast oled juba rohkem tundetu. Iga väikene asi ei rõõmusta ega iga väikse aja peale ei kurvasta. Sellega harjub ära.

Kuidas hindad kolleegidevahelist õhkkonda?

See on kõige olulisem üldse, meeskond. Et, kui me inimesi otsime, siis me kõigepealt vaatame loomulikult nende professionaalseid oskusi. Ja kui need leiame sellised kandidaadid, kellel on piisavad teadmised. Siis me kutsume nad intervjuule, teeme lausa mitu intervjuud. Siis me vaatamegi, kuidas klapp on. Kuidas suhtlus on, see on kõige olulisem. See on kohati olulisem kui kompetentsus. Kui on inimene, kellega sa saad hästi läbi ja ta suudab ka kiiresti õppida ning ta tahab õppida, siis võib olla ka nii, et selles inimesest on rohkem kasu kui sellest, kes on väga hea, aga suhtluses ei klapi hästi. Oleneb, kas rääkida töötajate tasandist või osanike tasandist. Osanikel on nii, et põhiõtteliselt nagu abielu. Oma partneriga me saame nagu väga hästi läbi. Vahepeal on

ka nii, et oleme hambad ristas, aga kui me asjad selgks räägime, siis meil on alati naljakas ja me saame hästi läbi.

Kuidas te erimeelsusi lahendate?

Erimeelsusi lahendame rääkimise teel. Siin on väga oluline, et teha seda näost-näku. Kuna kirja teel, meili teel ja Skype'i teel sa võidki jääda seletama. Sa ei saa anda seda emotsiooni ja kõike edasi. Seda me oleme palju kogenud. Skype's me läheme tihti nii ingite asjade üle..väikeste asjade otsustamine ja vaidlemine võtab kaua aega. Laua taha maha istudes saame väga kiiresti jaole. Teiste kohta on nii, et me üldiselt otsime selliseid inimesi, kes väljendavad oma arvamust. Sellepärast, et on jällegi oluline, et töö on huvitav, siis inimene peab ise tahtma seda teha. Jah, me otsime selliseid inimesi, kes ikka väljendavad oma arvamust. Ükskõiksed inimesed ei ole nagu.. Kui firma kasvab suuremaks ja sul on vaja, et mingi väike asi saab tehtud, siis selle jaoks on sul see inimene, kes saab selle ülesande tegemisega hästi hakkama. Sa annad talle selle ülesande ja ta teeb selle ära ja see on tehtud. Aga alguses on startpis selliseid tüüpe, kes mõtlevad kaasa ja nii edasi. Teiste arvamustega ma arvestan ka, kui on mõistlikud arvamused. Kui on, siis võtame arvesse ja kui ei ole nõus, siis selgitan, miks ei ole. Ikka tuleb võtta arvesse.

Kuidas teil kommunikatsioon toimib?

Jah, meil on investoriga see, et iga nädal vähemalt korra saame kokku, kuskil poolteist tundi ja siis on selline miiting. Meeskonnakaaslastega on vara rääkida, sest me alles värbasime nad. Osad tulevad uues *startup*'is alles mai algusest tööle. Aga üldiselt on jah, oleme ikka nii teinud, et siiaaani ongi natukene nõrk koht olnud süsteemsus. Kui su meeskond kasvab teatud suuruseks, siis ongi vaja teadud süsteeme, et kohtuda. Kahekesi-kolmekesi saab ka jooksvalt asju arutada, aga jah sellist süsteemi on vaja küll, kui sul on mingi viis inimesi. Nüüd teeme esmaspäevade hommikutel nädalaplaanid, need koosolekud kestavad kuskil pool tundi. Nädala alguses paneme eesmärgid ja järgmisel nädala lõpul teeme kokkuvõtte, kes-mis tehtud sai ja siis saadame investorile. Siis ta näeb, mis eesmärgid seati ja palju siis progressi tehti. See on endale ka oluline. Kui sa sead endale ikka eesmärgi, et mingi asi peab saama esmaspäevaks tehtud, siis sa iga päev, mis edasi läheb, sul on ainult vähem aega ja sa tegutsed selle nimel. Kui sa

lihtsalt võtad mingeid asju ette, siis sul on neid lihtsam edasi lükata, kui sul ei ole mingeid tähtaegu. Ütleme siis nii, et asi B sisestab asja A taga ja sa sead eesmärgiks B. Siis sa tead, et pead tegema asja A ära, et B-d teha. Ja ütleme, et asi B peab tehtud saama reedeks, siis sa pead A nii kiiresti ära tegema, kui võimalik, et jõuda sinna B-ni.

Kas sa eeldad mitteosanikelt ületundide tegemist?

Ei eelda. Põhimõtteliselt on ikka töötunnid. Kõigile me räägime ikka seda...First place me vaatame ikka inimesi, kes ise on ja tahavad teha mingit suurt asja. Ja kui nad ei ole osanikud, siis neil on mingid muud boonused. Ütleme, et ettevõttel läheb hästi. Ja me vaatame ikka selliseid inimesi, kes on ise ikka sellised, et tahavad ise panustada rohkem, kui me neilt eeldame.

Kuidas sul kompetentsiga alguses oli?

See käib käigu pealt. Lihtne vastus on see, et kui sul on mingi mõte ja sa tahad midagi teha, siis hakka lihtsalt pihta. Osad inimesed lihtsalt mõtlevad, et selleks, et midagi teha, tuleb lugeda 15 raamatut läbi. Aga ei ole ühtset sellist reeglit, kuidas asju teha. On mingeid asju, mida tuleb teha, näiteks raamatupidamine. Ilma selleta tõenäoliselt ei saaks. Mingid asjad on jah sellised, et sa pead ettevõtte asutama, juriidilise keha ma mõtlen. Aga samas sellega on ka see, et algses staadiumis ei pea sa ka seda ettevõtet tegema. Kelleltki ma väga küsinud ei ole. Minul oli see, et kui mul tekkis mingi idee, siis ma hakkasin lihtsalt peale ja käigu pealt õppisin. Kui ma.. põhimõtteliselt raamatut tasub siis lugeda, kui sa tahad teada, kuidas asja x tehakse. Siis sa googeldad või otsid raamatu, kuidas teha asja x. Kui sa tead, kuidas asja x teha, siis sa teed selle ära. Kui sa tahad seda paremini teha, siis sa hakkad ennast harima. Kõigepealt tuleb ära teha, muidu sa jäädki lugema. Ma ei tea, raamatuid on ju..ma ei tea, iga päev tuleb mingi arv raamatuid. Iga aasta tuleb üle 10 000 ärraamatu ja neid kõiki ei jõua lugeda. Ma loen ka aeg-ajalt raamatuid, aga ma olen suht kehv lugeja. Ma ikka ostan raamatuid ja kui ma vaatan, et ma olen raha selle alla pannud, siis ma hakkam lugema. Praegu on ka üks pooleli ja paljud on pooleli jäänud.

Kirjelda *startup*'st tulenevat rahalist kindlustunnet ja kindlust tuleviku suhtes.

Mina pean kõige suuremaks kindlustundeks kogemusi ja teadmisi. Ehk et mina arvan, et mul on parem šanss saada ilma kõrghariduseta mingisse suurde IT-firmasse tööle kui inimesel, kes on selle kolme aastaga, mil mina olen äriaga tegelenud, ülikoolis õppinud. Ülikoolis saab nii baasteadmisi ja puhtalt teooriat. Ettevõtted tahavad puhtalt töökogemust. Ja kui sa veel *startup*'ga midagi saavutad ka, siis sa saad alati oma saavutusi näidata. Kindlust, et idee viib sihile, seda ei ole. Ma olen nii noor veel ja riskida tulebki noorelt. Selles suhtes, et noorena sul ei ole kohustusi. Sul on palju energiat ja palju aega, aga sul ei ole kohustusi. Vanemana, kui sul on naine ja lapsed, perelaenu jne, siis sul on hulga raskem riske võtta. Siis sul on juba eeldus, et sul on iga kuu kindel sissetulek x. Aga kui sa oled noor, siis sul on... Kui ma tänasest päevast edasi enam raha ei teeni, siis lähen elan vanemate kulul edasi, mis siis ikka. Et lihtsalt käin vähem väljas ja kulutan vähem. Midagi ei juhtu, ma saan ju igal ajal minna alati palgatööle. Selles mõttes just praegu tuleb riskida, nii mõtlen mina. Praegu ma viitsin rabeleda ja mul ei ole mingeid kohustusi. Palgatöö, ma ei kuluta oma elu ette nii, et teenin 1000 eurot kuus ja elan terve elu, või 2000 eurot kuus. See ei ole mingi elu minu jaoks. Ehk et mul on suured abitsioonid ja ma üritan neid teostada. *Statup* rahalist kindlustunnet ei anna, aga kui sul on investor, siis sa saad nagu rahalist palka ka. Praegu on mul nii, nagu ma oleksin hea palgaga töötaja ja samas mul on veel osalus ka. Ma saan teha sellist asja, mis mulle meeldib ja ma saa teha sellist asju, millel on suur võimalus väga edukaks minna ja ma ise sellest edust võidan. Paremat asja ei saagi olla. Kõige kehvem variant, mis minuga saab juhtuda, ongi see, et mul ei ole enam tööd, aga ma teenisin head palka. Nii nagu ka palgatöötajatel saab juhtuda, kui sind lastakse lahti või firma kukkus kokku. Siis on ka nii, kas teenisid head või halba palka. Sain panna palju raha kõrvale oma järgmise *startupi* jaoks. Parimal juhul saab firma edukaks ja paari aasta pärast ma ei pea enam tööle minema. Seda ma ootan. Toote puhul ei olnud mingisugust kindlustunnet, see on hoopis midagi muud. Eelmise panimegi kinni, kuna raha sai otsa. Nii ei saanud, kuna elamise eest on vaja maksta, kui on kolleegidel kohustused. Aga kui kodus elada, siis polnud kohustusi ja ei oleks vahet olnud. Sellepärast ongi vaja noorena riske võtta ja asju teha.

Aga too välja enda arust enam *startup*'i tööstressi mõjutavat tegurit

Praegu ma saan vastata, mida ma hetkel tunnen. Praegu on nii, et enam tekitab stressi see kui on nõudlik investor. Aga samas, kuna me oleme algstaadiumis ja kogu meeskond ei ole veel alustanud, siis hetkel me ei liigu veel nii kiiresti, kui investor tahaks, et me liiguks. Hetkel ju kaks inimest veel ei tööta. Sellepärast on selline surve peal. Hetkel ongi see, et minult oodatakse hästi palju. Kuna mina juhin meeskonda, siis minult oodatakse seda, et ma juhiks meeskonda nii, et meeskond palju toodaks. Aga kuna meeskond on veel puudulik ja see tootlus ei ole veel niivõrd piisavalt hea, millest investor saab küll aru, aga kulud on tal ikkagi. Ja siis võib-olla tekitabki see kõige rohkem stressi. Praegu on suur kevadväsimus ka. Tunnet, et ma ei viitsi, on ikka. Aga see on see, et ma ei pea laua taga istuma, kuna ma laua taga ei istu ja lõpetan varem tööpäeva. Teiseks ei ole veel protsessid paigas. Selleks, et ma saaks selgeks teha meie protsessid, siis on eelnevalt vaja mingid süsteemid üles ehitada, et investor näeks, kuidas töö käib ja mis millelegi, kui palju aega võtab. Need ei ole veel päris paigas ja siis on raske investorile seda edasi anda. Ta ei näe, kui palju on näiteks kahe disainitud vaate taga. Tegelikult on see asi ka veel, et kogu aeg on kiire. *Startupil* ongi see, et kogu aeg on kiire. Üldse ettevõtluses vist ka. Kogu aeg on tunne, et eile pidi midagi valmis jõudma. Kuna konkurents on suur onju ja sa kulutad veel teise inimese raha, kes nõuab ka protsessi. See tekitab küll stressi. Vahel mõtlen, et võiks olla mingi nädal, kus ei ole viis deadline'i. Aga huvitav on ikkagi. Kõige rohkem rahuldust pakub stressi vastu see, et on eneseareng. Ma alati mõtlen iga aasta, et olen nii palju õppinud, kui olen midagi uut teinud. Siis tean, mis ma sain juurde ja kui palju ma sain targemaks, mida saaks teisiti teha.

Lisa 6. Intervjuu, IT-*startup*

Minu bakalaureusetöö teema on siis „Eesti iduettvõtjate tööstressi tekitavad tegurid“ ning ma soovin, et sa vastaksid ning analüüsiksid oma *startup*’st tulenevat tööstressi. Intervjuu on anonüümne, ma su nime ega ettevõtte nime töös ei maini. Ütlen ainult valdkonna. Intervjuu kestab umbes 1 tund.

Esimene küsimus. Kirjelda, kuidas tuled toime piiratud ajakasutusega ning suure töökoormusega

Okei, ma mõtlen natukene. *Startup* tegelikult on elustiil, paljud investorid isegi räägivad, et nemad ei saa aru, miks inimesed kulutavad viis aastat selleks, et proovida midagi teha ja võib-olla viie aasta pärast tuleb mingi hea asi välja ja võib-olla ei tulegi. Selles suhtes, et see, mida sa teed, sa peaksid sellesse ikka väga uskuma. Sa ei tohi seda mitte ainult raha pärast teha. Raha on nii-öelda boonus, mis kaasneb kõigega üldjuhul, ükskõik misasja sa hästi teed, kas siis tavalisel tööl või siis *startupis*. Mina olen kogu aeg selle poolt, et mitte teha asju raha pärast. Raha tuleb niikuinii, kui sa teed oma tööd hästi. Piiratud ajakasutus...ma ei tea, tuleb teha asju järjekorras. Alati võiks aega rohkem olla, aga ma ei tunne, et ma selle pärast stressis olen, et aega vähe on. Üldjuhul põhjustavad stressi nagu muud asjad.

Kui pikad su tööpäevad on?

Sõltub. 10 tundi. Londonis on hästi pikad. Siin Eestis oli nagu tavapärane rütm ja olid nagu lühemad. Just see kontoris olemise aeg oli üsna tavaline nagu ka muudes töökohtades on olnud. Ikka, et tuled üheksaks kontoris ja mingi 18-st või 19-st lähed ära. Aga tavaliselt ma teen kodus ka nagu tööd. Et kui ma suures ettevõttes töötasin, siis kell viis pastakas kukkus ja kodus seda väga üles ei tõstnud. Praegu on Londonis *office*’s täiesti tavaline, et hommikul 9-st tullakse ja õhtul kella 21-22-ni. See mind väga ei väsita. Tuleb nautida, mida sa teed. Ma ei võta seda kui meeletu tööna. See ei ole mul nagu nii, et nõme, et jälle tuleb tööle minna ja nii vara jälle ärkama. Nagu mõnes töökohas on selline tunne, et ei viitsi, ei taha ja ei jaks. Sellist tunnet ei tohiks nagu olla. Ma ei teagi. Mul ei ole sellist tunnet, ma saan aru, et see on sinu enda oma. Ma saan aru, et ma teen seda kuidagi enda jaoks. Suurettevõttes oligi, et saad nagu palka, ei

olene sellest, kui hästi või halvasti sa tööd teed, ikka saad sama palju palka. See ikka häiris. Siin on nüüd nii, et kui sa ikka halvasti teed tööd, siis sellest ikka sõltub. Kui sa hästi teed, siis see ka üldjuhul peegeldab tulevikus.

Aga kirjelda iduettevõtte juhtimisel enda vastutusalasid.

Mina kui ettevõtte kaasasutaja selles mõttes tegelen meeskonna koostamisega, see on minu üks vastutusvaldkond, oluline. Siis meeskonna juhtimine on kindlasti, et panna kõik inimesed struktuurselt tööle, ütleme nii. Lõppkokkuvõtteks kogu *startup* on süsteemi üles ehitamine. Alguses on sul kaks inimest, kes üritab kuidagi tööd teostada või kui sul on juba kümme inimest, siis sul hakkab juba mootor või ütleme rong liikuma. Lõpuks, kui sul on sada inimest, siis mõnes mõttes astud kõrvale ja vaatad, rong ikka liigub. Meeskonna tööle panek ongi, tuleb proovida nagu erinevaid asju. Me oleme seda teinud ka, kui me näeme, et miski on halvasti, siis me ütleme selle koha välja, et see asi ei tööta. Ja nagu muudame, väikses meeskonnas saad seda teha väga hästi. Muud on sellised jooksvad nagu inimestega suhtlemine, networking, see käib nagu asja juurde. Müük on nagu ka väga *go-founder*'ite teema. Üldjuhul kogu meeskond peaks müüma, meil kogu meeskond ei müü, nagu IT-meeskond ei müü. Kuigi tegelikult peaksid nemad ka müüma – tweetima või vähemalt online müüki tegema. Aga praegu me enam ei taha, et nad seda teeksid. Palkame endale internid, kes võtaks selle enda peale ja kes oleks native speaker. Praegu siin eestlane kirjutab küll, aga see kõlab nagu venelane kirjutab eesti keeles, see on ikkagi selline konarlik. Isegi sa võid õigesti kirjutada, aga see kõlab teistmoodi. See on täpselt üliõpilasele sobiv töö. Nad ongi tavaliselt sellised akadeemilised. Nad muud ei oska teha, aga nad oskavad hästi igasuguseid asju kirjutada. Ma arvan, et need on nagu olulisemad. Muidugi raha tõstmine käib sinna juurde.

Kas sul alguses oli rohkem vastutusalasid, kui teil oli väiksem meeskond?

Alguses olin mina üksinda. Me alustasime kolmekesi. Mina olin esimene, kes töölt ära tuli ja hakkas sellega tegelema. Et siis ma olin täiesti üksi. Siis esimene asi oli, meil oli idee, aga mida sellega edasi teha. IT-meeskonda meil ei olnud, kes oleks ideed arendama hakanud. Kliendid nagu samas olid olemas. Kliendite juurde me saime minna ja rääkida. Kõige alguses enne kui me üldse tegime midagi, meil polnud IT-

meeskondagi, aga käisime juba klientide juures. Korjasime puhtalt idee tasandilt tagasisidet. Läksime kliendiga rääkima ja sealt saime väga palju tagasisidet. Meie esimene idee oli üldsegi teine kui see, mis me praegu teeme. (järgneb salastatud info) Nüüd meie meeskond paneb end kliendi olukorda ja vaatame, kuidas toode reaalselt toimib.

Kas see alguses ei tekitanud raskusi, kui pidid kõike korraga tegelema?

Kusjuures praegu on oluliselt rohkem asju, mida teha. Alguses sul ei ole neid asju ümber nagu. Sul ei ole seda survet ka – sa ei ole raha raisanud, sa alles alustasid. Sul ei ole seda tunnet, et ai, ma olen juba 50 000 ära kulutanud ja nüüd pead nagu hullult pingutama, et saada nagu seda. Selles mõttes oli alguses lihtsam. Ma ütlen, et kui me stressist räägime, siis praegu on seda stressi rohkem. Alguses oli kõige kergem, see on nagu *explore*’mine. Sa nagu vaatad, et esiteks sa ei teagi, mida sa tahad ehitada. Enam-vähem tead, mida tahad teha, aga ei tea, mis sellest välja kukub. Nüüd on suur vastutus: sul on nagu tööajad ja sa pead neile palka maksma. Ei saa olla seda, et kahe kuu pärast ei ole pangakontol raha, et teile palka maksta. Et see on nagu juba probleem. Kõige rohkem tekitabki stressi minu arust need rahaküsimused. Et kas ja kui palju raha jätkub. Oleks kogu aeg niimoodi, et kuskilt oleks kraan lahti ja raha jookseb, siis ei oleks mingit stressi. Teedki rahulikult ja naudid seda. See tekitabki ikka stressi, sa pead kogu aeg raha juurde otsima ja kogu aeg saab raha otsa.

Aga kirjeldagi *startup*ist tulenevat rahalist kindlustunnet ning kindlust tuleviku suhtes

Ee, jahm. Meil on selles suhtes hea, et investor on meil algusest peale olemas. Selles suhtes olen ma üsna kindel. Et ma tean, et meie investorid on väga võimekad ja neil raha on. Kui meil on hea meeskond ja me teeme head asja ja me olemegi hea meeskond, siis ma usun, et me suudame kõik probleemid lahendada. Selles ma ei kahtle, et me suudaks mingeid asju investoritele müüa. Isegi, kui ma ütlen, et davai, et asjast ei tulnud välja, siis me saame alati öelda, et sellest ei tulnud midagi välja, aga meil on teine mõte ja teeme nüüd seda. Sama meeskonnaga uuesti algusest peale. Selles mõttes kindluse osas olen ma üsna kindel. Ma olen kindel ka, et mingi asi saab tuleviku üsna edukaks. Kui see ei ole meie praegune idee, siis see on järgmine asi.

Aga kuidas oli alguses rahaga?

Ma töötasin kohe palgal. Me leppisime investoriga kohe eelarve kokku. Meil oligi nii, et me tõstisime raha enne, kui me hakkasime üdse midagi tegema. Sisuliselt see oli nii. Investor ütles siis, et hakkama nüüd siis tegema, ta uskus meisse, et võiks raha panna. See summa ei olnud nii suur ka. Et siis oli jah. Ma ütlen, et kui raha ei ole, siis on ikka väga keeruline teha *startupi*. Eriti, kui sa oled eestlane. Eestlane ei ole selline, kes võtab ja läheb müüb investoritele maha. Üldjuhul öeldakse, et kui ei oska ise seda teha, siis võtke keegi, kes oskab. Seda ei pea alati ise tegema. Võib alati orgunnida ja leida selle inimese, kes teeb selle rahatõstmise su eest ise ära. Et jaa, meil selles mõttes oli õnnelik. Ma ei tea, kas ma oleks julenud seda üldse teha, kui seda varianti poleks olnud. Kindasti oleks see kuidagi teistmoodi välja kujunenud.

Kuidas on materiaalse teostamisega, ütleme kontor jne?

Mina olin kohe kontoris ka. Tiimi ei olnud alguses. Olin investoriga siis ühes kontoris, tema kontoris. Mul oli laud seal, ma sain seal toimetada. Et kodus töötamist ma ei toeta, ma tean, et see ei tööta. Juba kommunikatsiooni pärast. Selles suhtes oli kontor ka kohe olemas. Selles suhtes, stressi tekitab see ikka. Raha ei ole, raha on piiratud. No meil ka, iga kuu tegelen sellega, et saada seda juurde. Ma näiteks koolitusseminaridesse ei usu, ajakulutamine. Ja neid kõiki asju saab raamatutest lugeda.

Kas sa õpidki raamatutest ja Google'ist? Mis sind alguses aitas?

Raamatud, jah. On kindlad raamatud, mis tuleks läbi lugeda. Üks on näiteks „Lean startu-up“ Eric Ries'i oma. Ma tulin muidu siia otse ülikoolist ja ma läksin ühte suurfirmasse tööle, töötasin seal aasta aega ja siis andsin lahkumisavalduse sisse. Samal hetkel me otsisime, keda tööle võtta. (salastatud jutt) Kui meil oli idee ja siis läksime seda investorile rääkima ja siis tal jäi meist väga hea mulje. (salastatud jutt) 2010. Aastal me alustasime pihta, siis ma töötasin veel suurettevõttes. Ja alguses me käisime nädalavahetusel lihtsalt investor kontoris maas ja panime plaane paika, mida teha. Selles suhtes olime jah otse ülikoolist tulnud ja ainult ühes korporatsioonis varem töötanud. Selles suhtes, et midagi sa õpid seal suurorganisatsioonis ka, ärimaailmast sain pildi ette, et kuidas mingit protsessid umbes käivad.

Investorist oli siis suur abi?

Jah, ta on meid koolitanud igate pidi. Ta on äris hästi palju olnud. Ja ta on ülihea läbirääkija. Meie tiimis kõige parem negotiater ja ta on enda mõtted meile edasi andnud. Kõik see paberimajandus üldse ja ettevõtte ülesehitamine. Kui sa inimesi tööle võtad ja kõik see. Mis sa tegema pead ja kuhu ametisse teatama. Kõik need väljamaksed ja nii edasi. Et jah, meeskonna koostamisest ta väga palju ei andnud, me otsisime tuttavate kaudu. Saime esimese töötaja tuttavate kaudu. Tagasi vaates ma teeksin väga palju asju teist moodi. Meil lihtsalt ei olnud seda kogemust.

Aga arvad, et ettevõttel peab olema mentor?

Jah. Eesti probleem on see, et mentorid on sellised, kes pole ise kunagi *startup*i teinud. Ma arvan, et mentor peaks olema see, kellel on juba oma *startup*. (salastatud jutt) Kui ma pragu vaatan tagasi ja paneks end mentorina kõrvale, siis ma suunaks ennast palju teitmoodi. Aga mentorid on okei.

Kuidas hindad kolleegidevahelist õhkkonda?

Meil on väga hea. Me ei karda üksteisele asju välja öelda. Kui mul on tunne, et üks tiimis sakib, siis ma võin selle talle otse välja öelda. Ja vastupidi, kui keegi teeb head tööd, siis ütleme ka välja. Meil on igal esmaspäeval meeskonna koosolek, kus igal ühel on 5 minutit aega, et öelda välja kõik negatiivsed, positiivsed asjad ja nii ausalt kui saab. Kui tekib mingi mõte, siis kirjutan selle välja ja koosolekul ütlen selle välja. Need probleemid me analüüsime läbi ja siis neid probleeme me hakkame lahendame. Plussid võtame välja, kuni negatiivne arendab ja viib sihini. Kõik tegelevad probleemide parandamises. Sest kokkuvõttes see viib edasi. Siis kui oleme jaganud probleemid gruppide tegevusaladega kaupa, siis tegeleme selle grupiga, milles oli kõige enam probleeme. Iga kord kirjutame kokkuvõtte ka, et, mis probleem on, kuidas lahendame ja kelle vastutusala see on. Näiteks, et kommunikatsioon USA ja Eesti vahel on halb ning siis lahendame probleemi sellega, et teeme rohkem Skype vestlusi. Kui järgmisel koosolekul tuleb see probleem uuesti välja, siis ei ole järelikult probleemi lahendatud. Siis me sellega tegeleme uuesti ja mõtleme uuesti lahendusi välja. Ja üldsegi peavad tegema kõik seda, mida nad teevad kõige paremini. Ei saa olla nii ka, et

inimene, kes on ettevõttes kõige kauem töötanud ja tahabki olla CEO. CEO peab olema ikka see, kes seda kõige paremini teeb. Meie CEO-l on palju stressi tekitavaid tegureid: pidev presentatsioonide tegemine suure massi ees, naisega suured probleemid ja ajajuhtimine. Ta ei pane endale asju kirja ja siis need ununevad ära ja siis on ta stressis, kui miski on tegemata.

Kas see koosoleku vorm teie suhtluses pingeid ei tekita?

Alguses tekitas palju, muidugi. Eestlastel on üldse väga raske öelda otse välja inimeste kohta. Tahaks ilusti öelda. Aga ei, otsekohe toimib kõige paremini. Praegu on ikka nii, et öeldakse ikka kõik välja. Need koosolekud ongi sellised kohad, kus võibki kõigile kõike öelda ja keegi ei võta isiklikult. Ettevõtlus ja *startup* on üldse nagu abielu nagu, seal ei ole saladusi üksteise ees ja kõik räägivad ausalt ja ütlevad ka ausalt, mis sa arvad teisest.

Kuidas te erimeelsusi lahendate?

Vaidleme. Nii kaua vaidleme, kuni on korras. Teised võivad kõige kohta ka arvamust avaldada. IT võib müügi kohta, müük võib IT kohta, kõik võivad juhtimise kohta, investorite. Absoluutselt kõige kohta võib kõike öelda. Selles suhtes ongi meie tiimisuhetus väga-väga hea. Kohe kõik uued inimesed, kes tulevad, me harjutame kohe sisse. USA-ga suhtlus on nii, et ma suhtlen nendega suht iga päev, kuna meil seal iniene lihtsalt tahab iga päev suhelda. Ta on müüginimene ja iga päev tuleb tal nii palju infot, et ku ta seda välja ei jagaks, siis tal jääb see kinni ja siis tal ununeb ära. Temaga on mul põhimõtteliselt iga päev Skype kõne, kus ta pommitabki nagu. Ja esmaspäeviti on pikem, kus meil tuleb ka raport ja me mõõdam kõik müügitulemused jne. Need kestava kuskilt kolm tundi, 17-21-22-ni. USA-ga suhtlen põhimõtteliselt mina ainult, kuna ma olen siis müügijuht ka ju. Selle ma annan müügiinimestele edasi. Suhtlus peab olema ka jagatud. Kõik ei saa kõigiga ka suhelda. Lõpuks keegi tööd ei teegi, kui ainult kõik räägivad oma vahel. Et see on ka juhtimise teema, et kellele veel mis informatsioon. Näiteks müügiinfo tulebki põhimõtteliselt mulle ja mina teen sellest kokkuvõtte. Mõned asjad ka korduvad ja mõned on ebaolulised üldse. Mina teen kokkuvõtte ja saadan tootejuhile ja siis ta teeb seda, mis selle tagasisidega on vaja teha ja siis see läheb arendusse. Ja UK-ga on meil praegu nii, et disaineriga räägin ma kolm korda nädalas,

esmaspäev, kolmapäev ja reede. Suhtlus peab liikuma, ütleme nii. Meil vahepeal oli nii, kui me kord nädalas tegime koosoleku, kus mõtlesime, et saame kõik asjad ära rääkida. Aga see ei toiminud. Kommunikatsiooniaugud, info ei liigu kuskilt, müük nutab selle taga, et IT-s asjad valmis ei saa või IT teeb valesid asju. See on jälle välja kujunenud nii, et koosolekul tuleb välja, et kommunikatsioon oli halb ja siis me tihendame neid meetinguid. Ütleme nii, et meil on see päris hästi käima läinud.

Kirjelda, kuidas jaotad aega pere ja töö vahel.

See on raske. See on selles mõttes raske, et ma teen rohkem tööd, kui keskendun perele. Praegu on üldse niimoodi, et ma kolisin siit ära ja mu elukaaslane jäi siia, Eestisse. Ta mõtles vahepeal, et ta tuleb Londonisse, aga ta on nii kõrgel ja heal kohal, et ta ei ole leidnud Londonist sobivat kohta. Ütleme nii. Ta ei taha nagu alla ka minna, tal on palk päris kõrge siis. Et jah, selles suhtes jah. Praegu on mul selline mõte, et ma käin iga kuu vähemalt ühe korra viieks päevaks Eestis. Kus ma käigin, lenda. See lendamine ei ole ka nii pikk maa, 2,5 tundi. See tegelikult võtab kauem aega, eile ma hakkasin kella kahest tulema ja ma jõudsin kell kümme Tallinnasse. See võtab iga oma osa ajast ära. Kesklinnast lähed sinna rongi peale ja sõidad lennujaama ja pead seal passima, kõike muud. Ega mu naine õnnelik ei ole, et ma seal elan. Et ei olda jah õnnelikud. Aga saab aru, selles mõttes. Ma tean, et osadel on veel rohkem probleeme.

Aga ideed ta toetab ja kuidas oli alguses kartusega idee varguse suhtes?

Jaa, seda toetab väga hästi. Aga alguses meie investor kartis hullult. Alguses mina lugesin raamatuid ja ma teadsin, et idee väärtus on null. Selle ma sain põhimõtteliselt esimesel päeval teada. Ma lugesin läbi raamatu „Do More Faster“, see on Techstarsi omanike poolt kirjutatud nende *startupide* näitel. Selle ma sain ühe teise *startup'i* ettevõtja käes. Esimene kord ma kirjutasin talle, kui ma olin nende statupist kuulnud, kuidas nad tegid *startupi* ja käisid Seedcampis. Tema käest ma sain nõu. Tema esimesed sõnal olid: „Mine sinna, kus su klient on ja loe läbi raamat „Do More Faster“!“ Seda me ei teinud kuni tänaseni, ehk siis me olime Eestis. Oleks võinud kohe minna välja, Londonisse või New Yorki. See aitas mind, seal onv väga häid mõtteid. See on väga kasulik lugemine.

Palun järjestä viis kõige enam stressi tekitavat tegurit *startup*'i juhtimisel.

Raha on kindlasti esimsel kohal, just su finantseering. Et sul raha jätkuks. Kui raha tuleks rõõmsalt kraanist kuskilt, siis ei oleks üldse stressi. Teiseks paneks pere, et jagada aega töö ja pere vahel nii mõistlikult, et mõlemad pooled *happy*'d oleksid. Sest kui sul on perega mingi teema, siis see mõjutab väga sind igapäevaselt. Seal peaksid asjad korras olema. Siis on tiimivaheline kommunikatsioon, selle paneks kolmandast. Kui seda ei saa algusest korda, siis see tekitab ikka väga paljus stressi. Meil oli esimene töötaja, kellega ma olin koos õppinud, ta oli mu klassivend. Temaga sain ma juba kooli ajal väga hästi läbi, käisime koos olümpiaadidel ja nii edasi ning kogu aeg suhtlesime omavahel. Temaga me mõistame üksteist ni hästi, et meil on täielik klapp. Temaga ei ole meil kordagi ühtegi teemat ka olnud. Siis meil vahepeal oli veel üks töötaja, kellega meil ei klappinud, aga tema läskis ise ära. Meil ei sujunud see üldse, kommunikatsioon oli väga kehv. Üldiselt teised töötajad ka, üldjoontes on hea olnud. Aga kui mingi töötajaga on teema, siis on alati väga stressirohked päevad. Kui sa tead, et sul on töötajaga mingi probleem lahendada või keegi tahab palka juurde saada. Või ükskõik, seal võib igasuguseid teemasid olla. Just need inimestevahelised teemad on keerulised. Need tekitavad stressi. Veel tekitab stressi müük, just kui müük ei lähe hästi, siis on stress, aga kui läheb, siis ei ole stressi. Siis see motiveerib. Mõtlen, mis veel tekitab. Jah ja siis toode ise noh, meil on ka, igapäevaselt tuleb mingi probleem välja. Kui sa mõtled, et mingi asi ei töötanud. Sa läksid kliendi juurde ja see ei töötanud. Jah, kogu aeg, kui toode oleks okei, siis oleks hea või kui klient tahab niisama uusi asju juurde. Aga kui midagi katki on, siis on jama üldjoontes. Öösel peame ka valmis olema, CTO-le mõjub see stress väga. On helistatud ka öösiti ja siis ei oska kohe midagi peale hakata, see tekitab küll stressi. Üritame probleemi lahendada ja kolleeg üritab asjad ära parandada. Kogu aeg peab olema valmis.

Võrdle algfaasi ja praegust perioodi, mis oli õige stressirohkem periood?

Startup's viivad ikka positiivsed emotsioonid väga edasi. Kui sa saad ikka seda emotsiooni. Näiteks millegi võit on väga positiivne emotsioon, kogu meeskonnale. See tõstab motivatsiooni. Kui neid jooksvalt tuleb, siis on nagu hea. Kui on mingi pikk vahe ees, kui pool aastat teed midagi ja mingit hüppelist kasvu ka klientides ei ole, siis see tekitab stressi. Muidu üldse, kõik investorid tahavad näha hoki *stick*'i, aga tegelikult see

ei ole reaalne. Ükski *startup* ei tekita seda hokisticki, kuid siis peab ajaperioodi ikka mega kokku suruma. See kõver on teistsugune. Ja eriti software and service teenused, seal ei tule kunagi seda sticki. See tuleb ainult viraalsetel toodetel. Aga tooteid on mitut tüüpi, ei ole olemas ainult viraalseid tooteid, aga investorid otsivad just neid consumer tooteid. Kõik otsivad uut Instagrami, mis kasvaks jälle nii. Siis on kasutajatel eksponentsiaalne kasv ja siis tekib see hokistick. Aga toodetel ei teki seda eriti tihti, näiteks Erplyl ka ei teki see hokistick mitte kunagi. See on ilus unistus ja tore on näidata seda igasuguste graafikutel ja presentatsioonidel, aga tegelikult see ei toimi nii. Jah, see on ikka väga-väga vähestel, kellel see juhtub. Instagram tuleb kord sajandis. Ma isiklikult kardan, et äkki varsti mull lõhkeb, Eestis on ka *startup* hipe liiga suur. Et lihtne, kaks kuud arendan ja siis viskan toote välja ja kohe on miljon kasutajat. See ju ei ole nii. *Startupe* on tegelikult Eestis väga vähe, aga institutsioone on rohkem seal ümber. Peetakse, et Eesti on hull IT-riik, aga teised on samasugused IT-riigid. Aga meil siin on häid asju tehtud küll, näiteks Skype on hea näide meil siin. Paljud ei teagi, et see on eestlaste tehtud. Ja imestati siin Londoni, et Erply on eestlaste toode. Kui ma viimasein *startupi* ideid vaatan, siis Transferwise on ikka väga hea. See kindlasti kasvab sama suureks kui Skype või isegi suuremaks. See on nagu geniaalne. Täiesti olemasolev probleem ja selge lahendus. Väga ideaalne idee. Aga kohe kiiresti tekkisid konkurendid ka, kes sama asja teevad, *copycat*'d on kiiresti tulema. Aga nad tegelevad ainult ühe currency'ga. (järgneb salastatud info)

Lisa 7. Intervjuu, IT-*startup*

Minu bakalaureusetöö teema on siis „Eesti iduettevõtjate tööstressi tekitavad tegurid“ ning sinult ma sooviksingi teada saada *startup*’st tuleneva tööstressi kohta. Intervjuu on anonüümne, ma su nime ega ettevõtet ei maini. Ütlen ainult valdkonna, kus sa tegutsed. Intervjuu kestab umbes tunni.

Küsin esimese küsimuse. Kirjeldage, kuidas tulete toime piiratud ajakasutusega ning suure töökoormusega.

Mulle meeldib see ehk väga hästi, ma arvan. Stressi ei tekita see, et tööd on palju ja aega vähe, vaid pigem see, kui teised ei suuda tarnida ja mina saan oma asjadega valmis.

Aga töökoormust on sinu arust mõistlikult?

Seda on mõistlikult liiga palju. Ära unusta, et mul on kaks kohta. Tööd on piisavalt ja alati võiks vähem olla. Kahes kohas korraga töötamine tekitab selles mõttes raskusi, et üks asi on alati prioriteet. Üks asi kannatab teise ees. Sa saad küll asjad tehtud ja oma aja planeeritud, aga teised asjad sa planeerid automaatselt palju pikema tähtajaga. Kui ühes kohas ütlen, et õhtuks saadan, siis teisel juhul pean ütlema, et nädala lõpus saadan töö ära. Kahjuks või õnneks on minu enda *startup* minu prioriteet. Võrreldes algusega on muidugi tööd juurde tulnud, kõik intensiivistub. Varem olime kolmekesi, üks inimene oli reaalselt paigal ja kaks inimest töötasid kuskil mujal, siis nüüd on meid tunduvalt rohkem. Enne töötasime tootearendusega rohkem, nüüd on meil kliendid ja kliendisuhtlus, raha kaasamine, avalik suhtlus, ressursi haldus, tootearendus. Alguses oli ikka tunduvalt lihtsam.

Aga kuivõrd tekitab vastutus sinus tööstressi. Kirjelda palun oma vastutusalasid.

Kui ma algusest pihta hakkan, siis vastutus tekitab ainult siis stressi, kui ma olen midagi lubanud ja ei saa seda täita. Muidu ta ei tekita stressi. Aga mis on ametikohustuste kontekstis teema, siis hetkel on mul eelarve jälgimine, eelarve koostamine, meeskonna juhtimine, arendusplaanide koostamine, arendusjuhi ülesanded, lepingulised läbirääkimised ja kõik, mis puudutab back-endi ja ei ole CEO kohustused.

Kuivõrd te olete määratlenud vastutusalad? Kas olete kirja pannud, kes mida teeb?

Tegelikult teevad kõik kõike, välja arvatud siis see, et avalik roll on mu kolleegi käes ning rahade kaasamine samuti. Kuna avalik roll on tema käes, siis igasugused turundusmaterjalid on ka tema roll. Nende kohtade pealt on tema vastutus, ülejäänud kohtade pealt aga jagatud vastutus. IT on ka minu mängumaa.

Millised on olnud sinu rollid erinevates etappides?

Alguses alustasin jah üksinda, eks see ole ajapikku kujunenud. Meil on nii vertikaalne kui ka horisontaalne juhtimine, mille korral ma rakendan siis erinevates kohtades oma vetoõigust. Muidu on kõikidel õigus otsustada ja tegutseda ühise eesmärgi nimel.

Kas sa tunned, tehes kõiki ülesandeid korraga, et miski kannatab selle all?

Kindlasti oleks võimalik mõndasid asju teha paremini, alati. Aga vigu tuleb kõigil sisse, tuleb sul oma töös, tuleb mul oma töös. Pigem peab naise käest küsima, kuidas seis on, kas mees kodus ka näeb või mida mees kodus teeb. Selle põhjal saad selle kindlaks teha.

Palun kirjeldagi, kuidas sa jaotad aega pere ja töö vahel

Meil oli poolteist aastat tagasi perekoosolek antud teemal ja me otsustasime, mis see kõik on ja mis see kõik kaasa toob ja mis on võimalikud tulemused. Kas tervis läheb untsu või muutub hoopis ettevõtte edukaks, kas lapsed näevad isa jne. Eks see ole jälle kokkulepete küsimus, selge on see, et nad tahavad mind rohkem näha, aga tegime sellise otsuse kaua aega tagasi, et nii on mõistlik teha. Ja kui pere mu ideed ei toetaks, ei saaks ma kuidagi hakkama. Pere toetus on ikka väga oluline.

Aga kirjelda iduettevõtte materiaalseid töötingimusi.

Mina tegin kaalutletult eelmisele tööle minnes otsuse, et lepingusse kirjutati sisse, mis valdkonnaga ma tegutseda edaspidi võin ilma, et seda võetakse konkurentsina. See oli ette teada, et ma selle valdkonnaga hakkan kunagi sügavamalt tegelema. Seega ainult *startup*'i pealt ära ei ela alguses. Praegu oleme palju oma raha sisse pannud, aga üks hetk saab oma raha otsa. See on ikka päris kulukas ettevõtmine olnud. No oleks võib-olla ära elanud, aga sisuliselt saab vaba raha kohe otsa.

Aga ruumide koha pealt?

Varem, kui finantstingimused ei olnud nii okeid, siis töötasid tõesti osad kodus, aga nüüd see muutub, toome ikka oma inimesed kokku. Ega muud varianti ei ole. On võimalik töötada eraldi, aga ütleme, et osad töötajad võivad olla eemal, kui neil on juurdepääs asjadele, aga arendusmeeskond peab olema ühes koos. See on väga oluline.

Aga kuidas sa hindad töötajatevahelist õhkkonda?

Mina leian, et see on täiesti normaalne, et vahepeal inimesed vihastavad. Mingist kohast saad aru, et vaidlus on mõttetu ja siis peab vetoõigust kasutama. Eks ma olen kärsitu ka ja ütlen otse ära. Ma ei viitsi jahuda mõttetu teema üle. Minuga on näiteks palgaläbirääkimisi väga raske pidada. Minuga ei anna kaubelda, kui on miskit kokku lepitud, siis nii see on. Ütleks nii, et selles olukorras, kus me praegu oleme, kui inimesed on igal pool laiali, siis ma arvan, et meil on päris hea kommunikatsioon. Sellepärast, et me kogu aeg update'me, kõik on asjadega kursis, osasid ma näen iga päev. Ühe kolleegiga suhtlen ma rohkem kui naisega ja nii see on. Ma arvan, et infot me jagame ja me ei varja midagi. Eeldame diskreetsust ja ausust, kuna see on ikka üks tiim. Tiimis on nii, et esimesest neljast inimesest on lahkunud kolm, reeglina ei jõuta teha kahte asja korraga.

Kui pikad tööpäevad on?

Mul umbes 13h. Kodus ka mõtlen tööle. Teistel sama moodi ja teevad õhtuti ka tööd. Pole harv, kui me kell 1-2 öösel arutame, et kuhu edasi minna. Alati saan Skype'st vastuse, olenemata kellaajast. Ei saa *startup*i puhul teisiti, kui sul on vaja teha, siis on vaja teha. Kui sul on osalus, siis sa teed ka tööd. Kui sa teed *startup*i, siis sa pead arvestama, et 9-17 töö see pole ja kui seda eeldatakse, siis *startup* pole sinu jaoks. See kestab veel järgnevad 2-3 aastat nii. Tööd peab tegema, küsimus ongi, kui kaugele sa tahad jõuda. Arendustiimil läheb lihtsamakas kiiremalt, pigem on see müük, turundus, organisatsiooni juhtimine ja kõik see, mis võtab väga palju aega. Arenduse puhul läheb aina lihtsamaks, selgemaks, tekivad standardprotseduurid ja –tegevused. Praegu on ikka väga kiire, kõik teevad seda, mis vajalikuks peavad. Kui on nii, et meil on mitu prioriteeti ja kõik on sama tähtsusega, siis mida me teeme. Üritame ikka kõik valmis

saada. Fookus on seal, kus on raha. Aga see tähendab seda, et..on veel lisatingimus. See tegevus, mis me teeme, peab olema kasulik meie põhitegevusele. Oleneb, kui klient maksab, siis oleme nõus ka erilahendusi tegema.

Kirjelda *startup*ist tulenevat rahalist kindlustunnet ja kindlustunnet tuleviku ees

Ma olen kõik oma panused pannud ühele kaardile ja see on minu *startup*. Seega ma usun sellesse väga palju ja ma arvan, et sama teema ja õhkkond valitseb kogu meie tiimis. Kõigil on sama tunne, kõik on samal kaardil. Kõik teavad, et see võib tekitada probleeme ja kõik teavad, ühel päeval võib olla, et meil ei ole mitte midagi, on pankrot, aga inimesed on valmis riskima, kuna nad usuvad sellesse. Aga mis puudub rahaliselt kindlustundes, siis see absoluutselt puudub. Mis asi see rahaline kindlustunne on? Ma arvan, et ma tunnen siis rahalist kindlustunnet, kui kõik on täispalga peal ja ma näen ette, et järgnevad seitse kuud on nende palgad makstud. Siis ma saan olla kindel, et ma ei pea nende ees võetud kohustuste pärast ennast katki rebima. Vahepeal oli tõesti tunne, et ei suuda enam edasi minna. Oli väga halb aeg ja me tegime mõned valed otsused ja nende parandamine oligi võimalik ainult peale kiireid ja järske otsuseid. Jäime ootama midagi, mida ei tulnud ja siis tuli asjad kõik ümber mängida ja väga kiiresti. Saime jalad kiiremini, kui arvasime, meie hea töö on selle taga.

Kas sa muidu tunned tööstressi?

Ma ei tea, ma tunnen seda sellisel kujul, kui mul on mingi tähtaeg ees ja ma ei suuda seda täita. Kui ma olen võtnud kohustuse endale ja ma ei suuda seda täita ja see tekitab minus stressi. Emotsioonidelt olen ma kogu aeg samas meeleolus. Masendussituatsioon on ka olemas, et kuidas ma kõikide nende ajadega hakkama saan. Siis on küll. Aga see on pigem erand kui reegel. Tunnet, et ma ei jaksa, ei viitsi ja ei taha, seda pole. Aga on tunne, et mida ma pean tegema, et asju korda saada. Kui asjad ei läinud päris nii, nagu ma tahtsin ja siis on vaja midagi välja mõelda ja siis mõtled, et mida teha. Siis tulebki stress ja pinge.

Kas see tuleb olukorrast või teadmistest?

Meil on praeguseks nii palju nõuandjaid, kellele võib helistada igal hetkel ja nõu küsida. Ja muidugi on olemas ka Google. Seda probleemi ei ole. Meid on paljud inimesed nõus

aitama. Aga *point* on selles olemas, kuna me tegeleme sellise valdkonnaga, mida ei ole Euroopas arendatud ja nagu raske on teha midagi muud, kui on teinud sinu suured konkurendid Ameerikas. See on küll murekoht, aga see oli pigem alguses, et kust leida inimesi, kes oskaksid aidata. Magamatust minul küll ei ole.

Nimeta palun viis *startup*i arendamise juures viis tööstressi tekitavat tegurit.

Ma ei suuda neid prioriteetide järgi ritta seada, ma arvan, et need on kõik samade kaaludega. See ei ole pigem seotud minuga, vaid teiste inimestega, kes mul seal on. Üks on töökeskkond, nende sissetulek, vaimne-mentaalne seisund, neljas on ma kujutan ette, et neil kodus kõik okei oleks selle hullu töö juures, mida nad teevad. Ja viies on see, et töötajad ära ei unustaks, et lõbustust on ka vahel vaja. Need on need murekohad, kus on vaja muretseda. Tiim on meil tegelikult väga hea. See kõik viib selleni, et ma pean tegema seda, mida ma olen lubanud. Kahte pidi on see, inimese vaimne seisund on see, et kui ta tuleb tööle ja tal oli kodus naisga tüli ja tal ei ole raha midagi maksta, siis see viib mõtted eemale jne, siis ta ei töö teed. Ma ei pruugi sellest arugi saada, aga see mõjutab nii palju töötulemusi.

Kui võrdled algust ja praegust aega, kas siis olid erinevad murekohad?

Enam-vähem sama ajani viis välja. Me olime siis väiksemas tiimis ja meil oli aegu võimalik paremini klapitada, siis me saime paremini oma mõtteid rääkida ja mured ära lahendada.

Kuidas alguses oli, julgesid sa oma ideest rääkida?

Oma sõprade ees ma ei julgenud sellest rääkida. Kui oli teema, et pidin otsima kaua aega tagasi kiirendeid ja investoreid, siis ütlen päris ausalt, et tahtsin kõigiga konfidentsiaalsuslepingud teha. Nüüd on juba ükskõik, kui asi on juba tehtud. *Startup*i juhtimise koha pealt on kiired otsused olulised, ei ole aega oodata otsustega. Sõltumata, kas need on head või halvad. Ei tohi lühiajalist negatiivsete tagajärgede tõttu meelt heita. Ma ütlen, et kasvatage lapsed suuremaks, lastel on raske, kuna vanem on vähem kodus ja ta on vähe kodus.

Lisa 8. Intervjuu, tervisetehnoloogia-*startup*

Alustame siis. Minu bakalaureusetöö teema on „Eesti iduettvõtjate tööstressi tekitavad tegurid“ ning palun vasta küsimustele ning analüüsi oma *startup*’st tulenevat tööstressi. Intervjuu on anonüümne, ma su nime ega ettevõtte nime töös ei maini. Ütlen ainult valdkonna, kus *startup* tegutseb. Intervjuu kestab umbes 1 tund.

Kirjelda, kuidas tuled toime piiratud ajakasutusega ning suure töökoormusega.

Siiani olen toime tulnud, kuidagi, aga eks ta ole natuke. Mulle ei meeldi tegelikult ajaline surve, kui on palju teha ja vähe aega, siis pinget kasvab nii suureks, et ma ei suuda enam mõelda. Tegin seda kooli kõrval.. aga ükskõik, kui ma ei teeks seda kooli kõrvalt, siis on mul tekib mingi nädal, kus toimub ühes nädalas palju asju. Eelkõige kohtumised, mida ei saa edasi ka lükata, kuna inimesed on andnud mulle selle aja.. Siis sa pead nagu kõike üheaegselt enam-vähem ära tegema. Mis võtab lihtsalt niivõrd palju energiat – igaks asjaks on vaja ettevalmistada, metsikult. Lõppude lõpuks juhtub see, et minu keskendumisvõime annab alla ja hakkab vigu tegema.

Kui pikad olid su töötunnid?

No, mõnel päeval võis kella kaheteistkümneni minna. Nädalavahetused ka sinna otsa. Järjest mitmeid nädalaid jutti. Rahulikke puhkepäevi ei olnud. Ega ma väga kaua nii ei suutnud. Mõnel päeval pidin end täiesti välja lülitama ennast, et jälle normaalseks saada ja magada. Teisel tööpäeval oli niimoodi, et sa istud kogu aeg ettevõtte asjadega. Umbes nagu inkus saad kokku, onju, koosolekud, raportid jne. Selle kõrval oli see, et mõnel päeval nädalas oli mingi loeng. selleks pidi ettevalmistama. kui sa läksid koju, siis sa veel vabast ajast uurisid... pärast koosolekut on vaja teha koosoleku dokumente. Tegid kodus nipet-näpet asju, mida sa tööl ei jõudnud teha, sest päeval oli palju ringi jooksmist.

Kui võrrelda algust ja aasta lõppu? Kuidas selle aja jooksul töökoormus muutus?

Aasta lõpus oli ikkagi rohkem, sest alguses oli see, et kui me saime projekti kätte, siis läks hästi palju analüüsi peale, et üldse aru saada, mis toimub. See oli selline vähempingeline – mängid ideedega. Lõpu poole olid juba piisavalt kaua sellega

tegelenu ja sul on kohustus deliveri teha ja midagi sellest järeldada. Piisavalt palju happeningi on.. Koosolekud viivad mingite otsusteni, seepärast peab tõsist dokumentatsiooni looma. Aasta lõpp oli ikkagi palju kiirem periood. Kõige pikemad tööpäevad olid aasta keskel, kui meil oli murranguline koht.. kus meil oli go-no-go faas. kas me lähme projektiga edasi või mitte? siis sai kõige rohkem tööd tehtud. Lõpu poole läks, tööd oli palju, aga klientidega kohtumised olid aina hõredamad. Pigem oli tegemist ettevalmistava tööga.

Kas idee mõtlesite ise välja või anti kätte?

Idee anti kätte, see oli 5 aastat vana idee. see idee sai kunagi 4 miljonit. Valmistati prototüüp valmis. 2 aastat ehitati seda. Teatud osad sellest ei töötanud. Lõppude lõpuks jäädi ootama kogu maakonna otsust. otsus tuli 2 aastat. *Startup* jooksis tookord rahadest tühjaks. Meile anti ca 2 aastat idee. Me sellest hakkasimegi edasi minema.

Teie ei kartnud ideest rääkida? Ei kartnud idee vargust?

Me kartsime selles mõttes, et enam-vähem kõik teadsid sellest ideest rohkem kui meie. Igale poole, kuhu me läksime, tekkis küsimus, miks see idee ei toiminud? Pidime end tõestama, miks me pole lamedad. Me suutsime seda. Eelmisel nädalal tuli 30 000 eurot ära- investeeringut uude arengusse.

Kirelda, kuivõrd olite jaotasite ära vastutusalad?

Alguses oli meil kolmene tiim. Üks tüdruk, kes oli tegelikult *background*'ilt mehhaanika. Teine kaaslane oli *software engineering*, mina olin analüütik ja finantsist. Väga kõva push oli software engineeringu tüdruku poolt, sest ta oli palju kogenum ja vanem kõigist. Tal oli iseendal suur äri enda kodumaal. Tema pani kohe alguses paika mängureeglid. Oleme üks kokkuhoidev tiim, teeme kõike koos. Mis mõnikord tekitas iseenesest stressi. Sest sul tekkis tunne, et mõnikord ei jõua sinu ideed kohale. Või me ei ole piisavalt paindlikud asjade katsetamiseks. Me kardame, kuna tahame teha kindlat äri. Lõpuks ütlesid selle tüdruku närvid üles, ta ei suutnud meiega pool aastat meiega tööd teha. Tema tahtis minna, katsetada ja suhelda, aga tal ei olnud strateegilist mõtlemist – kui me tahame kindlas suunas liikuda, siis ei saa me iga *investoriga small talk*'i teha, peab veidi ette valmistama. Ühtlasi ei suutnud ta komplekssele vastavat

kvaliteeti toota nii kodutööde kui ka raportite näol. Ta lahkus ja edaspidi, kui meil oli juba *go-no* faas, kus me tundsim, et meil ei ole midagi karta. Nagunii kui läheb, siis läheb kõik, kui ei lähe, siis on meil mingi projekt või toode olemas. Siis tekkis meil rohkem selliseid produktiivseid arenguvestlusi, tänu millele me suutsime edasi liikuda.

Kas te ei tundud seda, et te dubleerite oma tööd? Teete kõik kõike..

Kui oli vaja mingit numbrit, siis tegin seda loomulikult mina. Aga kui kliendisuhtlus või partnerisuhtlus, nendega kokkusaamised jne – neid tegime kõike koos. Mõnes mõttes jah, aga teisalt me täiendasime üksteist. Esiteks pole mina läbirääkija kui tema, aga samas mina olin see, kes kirjutas kõik hästi detailselt üles ja alati ununesid tal pisiasjad. Pärast koosolekut, et hoida neid kontakte.. Ta ei olnud selles tugev. Kui me midagi lubasime, siis tal kippusid need ununema. Mina tegelesin kliendisuhete hoidmisega, et kõik saaks õigeaks ajaks ära tehtud.

Kas see ei tekitanud stressi, et sa pidid samaaegselt olema nii turundusjuht, müügimees, arendaja, finantsist?

Startupi puhul sa eeldadki, et sa pead kõike tegema. Pigem tekitas stressi teadmatus asjadest. Et kuna ma tahan anda iseendast parima, aga ma tunnen, et ma ei oska neid asju. Ja siis tekib sisemine konflikt. Ma tean, et kui ma tahan selle kliendi koju tuua, siis pean ikkagi üle enda varju hüppama..

Kas teil *startup*'i arendamisel vastutusalad muutusid ka?

Vaikselt loksusid asjad paika aladel, mida ei olnud jaotatud. Kujunes välja, et koosolekud või korrespondents, siis teen mina protokolle. Tema üritab koosolekut vedada. Esimesi *customer cold calling* asju tegin mina, aga kui asi läks tõsisemaks, siis võttis tema asjad üle.

Kas mõlemad võtsite sama palju vastutust?

Põhimõtteliselt küll. Periooditi. Näiteks siis kui ülikool läbi sai, siis mina läksin suveks täiesti ära. Siis tegi tema kõike suvel ise. Siis oli kõik tema õlul. Kui tagasi tulin, siis olid vanad vastutusalad tagasi. Ehk siis mina püsisin uusi kohtumisi ja seda, et peab

täiega raha tõstma ühest või teisest kohast. Kuna me ei ole sinna enda raha pannud, ja tal ei olnud naist ega lapsi ja mina olin ka just abiellunud. Elulised asjad oli kaetud.

Kas teil oli eelarve koolituste ja enda harimise jaoks?

Põhimõtteliselt küll. Projekti raha oli kusagil 10 000 euri.. aga me ei teinud seda.. me üritasime igalt poolt bootstrappida, kust võimalik.

Kuidas nägi välja kommunikatsioon, kas teil oli kontor?

Inkus oli kontor olemas. Seal saime pidevalt kokku. Nädalavahetusel saime dokumentide koostamisel hakkama ka google docsis või ülesandeid delegeerides. Või arutus läbi Skypei. Stressi tekitas pigem see, et kõik oli inglise keeles. Mina panin kirja kõik protsentuaalselt õiged asjad, aga käisime üle kõik minu asjad, et sõnastada sellest professionaalne asi. Selleks kujunes metsikult aega. Läks isegi kella üheni öösel.

Kirjelda kindlust tuleviku suhtes ja materiaalselt kindlustunnet?

Mul oli samal ajal stipendium. Selle kohapealt olin mureta. Ülikooli lõppemisel oli loomulikult see suur stressiallikas. Teisel osapoolel olid säästud ja muud sissetulekud. Kui ta oli sunnitud oma Aafrika firma kinni panema, siis. Temal tekkis stress sellest, et tal on enam-vähem viimane kuu, kus ta pidi otsustama, kas ta läheb Aafrikasse tagasi või mitte.. Nüüd sai pakkumise ühelt meie konkurendilt.

Tuleviku suhtes oli kindlus?

Ei teadnud. *Startup*'i puhul on enesekindlus kõikuv. Ühel päeval olen omadega mäel, teisel päeval pole enam hullemat asja. Iga päev oli uus.

Kas uskusite oma ideesse?

Muidu ei oleks me seda siiani teinud. Me uskusime sellesse, et see lahendus on see, mida niikuinii hiljemalt 5 aasta pärast kõik kasutavad. Meil puudus teadmine, kas me oleme selle kontseptsiooniga hiljaks jäänud või on liiga vara või täpselt õige aeg. Selles väljendus ebakindlus.

Te vist rohkem katsetasite?

Jap, anname endast parima, kui tuleb välja, siis on äge, kui ei tule, siis oli äge õppetund. Selline lähenemine peakski olema, vastasel juhul jääd lolliks. Pigem on tekitanud palju stressi suhted nõukoguga. Meie teeme enamik tööd, aga protsentuaalselt firma väärtus meie käes on kõigest 25%. Idee autor, kes alguses sisse tuli, see, kelle käes on kõige rohkem. Tema panus praegu on hästi väike, ta isegi ei vasta meie koostöölepingule ning samas IP, mis ta tõi ei olnud enam midagi väärt. Kaotasime enam-vähem terve aasta, millepärast ei antud meile kuskilt enam raha. Mistõttu me muutsime projekti niipalju, täitsime....., keegi ei uskunud sellesse. Enam-vähem vägivaldselt muutsime nime ära ja läksime omapead rahasid tõstma ja oleme suutnud rahad koju tuua. Nüüd oleme suutnud saada nõukogu toetuse. Stressi on

Kirjelda palun kolleegidevahelist õhkkonda?

See oli ka hea. Selles mõttes, et meil on olnud pidevalt respekt teineteise vastu. Ja ka väljaspool tööaega oleme väga head kontakti hoidnud. Enam-vähem, ütlesime kõik välja ka, mis mõtlesime...jah. Kuigi me ütlesime sageli seda hästi viisakalt, ei saatnud üksteist kuhugi. Ütlesime, et oleme teineteises pettunud vms.

Kuidas te probleemid lahendasite?

Rääkimisega, ikka rääkimisega. Sageli oli küll emotsionaalseid arutelusid, aga siis võtsid ühe päeva maha ja mõtled natuke järgi ja järgmisel korra käime uuesti need punktid läbi. Aga siis jõuate juba uuele kvaliteedile.

Kuidas te praegu suhtlete? Kui tihti, mis vahenditega?

Peamiselt Skype'is ja üksnes vajadusel.. Reeglina teeb ta tervele nõukogule e-mailiga raporti, mis sai tehtud. Meil on ka veel koosolekud läbi sissehelistamise... mingi rootsi süsteem on. Kui meil on vaja midagi arutleda, siis võtame Skypeimiseks aja ja räägime.. Kui tihti? Varem oli nii, et ei suhelnud üle kahe nädala, aga kui praegu on rahad peale tulnud, siis tihti.

Kirjelda, kuidas jaotasid aega töö ja pere vahel?

Töö vist võitis. Pere sai tähelepanu nädalavahetustel, aga muidu sai ainult koos magada.. Naine teadis seda, et see programm on niivõrd hull, aga ma hoiatasin teda kaks

aastat ette. Kui kaks nädalat oli liiga hull tempo, siis vahepeal oli jälle leebem periood. Kõige hullem oli siis, kui tal polnud endale midagi teha. Kui ta passis kodus. Lõpuks saatsin ta AIESECI, sealt edasi läbi kontaktide sai ta töökoha. Kui ta juba käis tööl, siis oli ta juba ise väsinud. Kodus me väga ei arutanud äriasju, sest sageli on see, et abivalmid inimesed tahavad jagada ideid, aga kui nad ei jaga tausta, siis sageli läksid need arutelud emotsionaalseks. Ja pigem üldsegi, kardeti arvamusiidrite tagasisidet, kui kõrvaliste isikute, kes ei saa sellest aru.

Kui väga arvamusiidrite tagasisidet kartsite?

Olenes. Sageli oli tagasiside piisavalt üldine, siis oli aru saada, et inimene ei saa aru, millest ta räägib. Klientide ja partnerite tagasiside oli oluliselt tähtsam. Kui sul on ainult üks võimalus teha enda pakkumine, teist sulle ei anta, siis sa ikkagi kardad, et kas ma olen piisavalt valmis, kas mu pakkumine on piisavalt hea. See kartus tuli kõige rohkem välja siis, kui me üritasime kuskilt raha saada. See kartus oli pigem suurem sel partneril kui minul.

Tal ei olnud vist nii suurt rahalist sissetulekut?

Pigem oli see, et kuidas ma seda projekti nägime. Mina vaatasin seda projekti pigem kui õppimisvõimalust. Võtsin seda kui hobi. Tema vaatas seda projekti, kui täistööajalist äri. Kui mina mängisin ideedega või olin nõus tegema ka hulle asju. Tekitas stressi tema konservatiivsus, tundus nagu ta pidurdas arengut. Mina tahtsin kiiremini edasi liikuda.

Kui sa peaksid nimetama 5 stressorit, mis tekitasid *startup*'i arendamisel stressi, mis need oleks?

Rahastuse õigeaegne saamine – õige aeg on see, et sa saaksid ikkagi edasi arendada ja et sa ei jookseks rahast tühjaks vahepeal. See on üks mõõdik nägemaks, kas sa oled õiges segmendis, kas sul on olemas toode, kas sul on olemas nõudlus. Keegi ei ole nõus sulle raha andma, kui sa oled saanud juba 20 EI-d. See paneb kahtlema, kas edasi ja kuidas edasi. Teiseks näiteks suhted kolleegide ja nõukoguga, nii-öelda ärisuhted – keegi ei taha tülitse. Sageli olen nõus järele andma enda asjades, ei taha tülitse. Kui ma arvan tõesti, et mul on õigus. Siis ei pea ma seda elueest tõestama. Lähme proovime! Tagasiside ütleb ära, kas mul oli õigus või mitte. Kas mind järgmisel korral kuulatakse

rohkem. Veel näiteks teadmatus, määramatus – kahtlustan, et need asjad on seotud. Kui sa ei tea, kuidas edasi minna, siis sa ei näe ka tulevikku. Kui sa saad asjadest aru, siis tekib sul mingi arusaam, kuidas võiksid asjad tulevikus areneda. Teadmiste kohta nii palju, et eks sa ikka uurid – on teaduslikke lähenemisviise (artiklid), reeglina on see, et sa kaasad teadjamad inimesed. Kui ma midagi ei tea, siis ma pean mõtlema välja, kes teab ja kuidas temalt seda küsida. Selleks meil oligi see, et nõukogu esimeheks kaasati üks selles valdkonnas varem tegutsenud isik. Ehk siis professor, kes on ise üles ehitanud *startup*'i selles valdkonnas, kellel on suur kontaktide võrgustik. Sageli võtsime temalt aja ja rääkisime talle murest. Tema seletas ja andis uusi vaatenurki probleemi lahendamiseks. Veel on kartus arengu seismajäämise ees.

Kas sa arvad, et igal *startup*il peab olema mentor?

Ma arvan, et see oleneb ideest ja *startup*'ist ja meeskonnast. Sageli ei ole see vajalik. Mentor on inimene, kellega arutada, kuid soovitusi ja mõtteid saab koguda ka mujalt. Ei pea olema üks isik. Mingil määral võiks igal *startup*il olla usaldusisik, kellega teatud tekkinud takistusi arutada. Sageli on ka niimoodi, et ka mentorid ei tea. Nad panevad hüpoteesid paika, arutlevad, fookuse. Meie oleme pidanud ka päris mitmeid kordi nende.....Meie oleme ju iga päev „*on the field*“, me näeme ju ka kuidas täpsemalt teatud informatsiooni võib interpreteerida. Mõnikord pole tahetud meid uskudagi. Siin kohal ongi oluline läbirääkimisoskus. Õnneks mu partner oskab seda hästi teha. Lõpuks on kõigil üks visioon.

Kas miski mõjutas veel teie stressitaset?

Arengu seisma jäämine. Kui sa tunned, et sa tammud kohapeal....Ühel päeval oli hea päev ja teisel päeval ei sujunud ja kõik seisab.. Kindlasti see mõjutas.. Rahulolu iseendaga. Kas sa tunned, et sa lähed edasi või mitte. kas sa tunned, et sa ise arened. Sest kui sa ei ole iseendaga rahul, siis kõik emotsioonid töö juures võimenduvad. Kaob motivatsioon.

Täheldasid endal töö käigus mingisuguseid tervisehädasid?

Poolaasta, mil oli hästi palju tööd.. Seal oli pinget niivõrd üleval, et ma käisin 38-kraadise palavikuga ringi. Vastutustunne oli niivõrd suur. Teatud asjad seisid ka minu

taga. Käisin palavikuga nii kaua tööl, kuni mul tuli 3 nädala pärast pidada pikka võitlust kohalike haiglatega. Võtsin antibiootikume. Kaotasin talvel 8 kilo ja vahepeal olid mul ka seedimisega probleeme jne. Selle kohapealt andis stress kõvasti tunda.. Tööstress on suhtumise asi. Kui palju sa oled nõus end ise tagant lükkama. Isegi kui sa oled midagi teistele lubanud ja sa ei oska seda ja piitsutad selle eest, siis halvad emotsioonid võimenduvad. Pead end häälestama õigesti. Kui hakkad end liiga suruma, siis see ainult võimendab.

Lisa 9. Intervjuudest tulenevalt enam iduettevõtjatel tööstressi tekitavad tegurid

Põhirühm	Alarühm	Intervjueeritav1	Intervjueeritav2	Intervjueeritav3	Intervjueeritav4	Intervjueeritav5
Tööülesannetega seotud tööstressorid	Töökoormus ning nõudmised	Vähene uni Töö ülekoormus	Nõudlik investor Kiire tempo			
	Vastutus			Müügi kasv Toote vead		Finantseeringute otsimine õigel ajal
	Töötingimused		Ebaselged tööprotsessid	Finantseeringute otsimine õigel ajal	Töökeskond	
Tööülesannetega mitte seotud tööstressorid	Suhted ja organisatsiooni-kliima			Meeskonnasisene kommunikatsioon	Töötajate sissetulek Töötajate vaimne seisund Töötajate suhted perega	Suhted kolleegide ja nõukoguga
	Era-ja tööelu vahelised konfliktid			Pere-ja tööelu vahe	Lapsed saavad vähe tähelepanu	
	Isiklikud aspektid	Ülemõtlemine				Teadmatus, määramatus Arengu seisma jäämine

Allikas: autori koostatud, läbi viidud intervjuude põhjal

SUMMARY

WORK RELATED STRESS CAUSING FACTORS AMONG FIVE ESTONIAN STARTUP ENTREPRENEURS

Hannele-Marianne Aljaste

According to the European Working Conditions survey (2012:60) work-related stress is a widespread problem. About 24% of working Europeans have experienced work-related stress (5th European...2012:60). Health problems connected to work related stress are considered to be almost as serious as musculoskeletal disorders and locomotor system diseases (Psühhosotsiaalsete riskide levik...2010:1). In a nation-wide study conducted by the Estonian Labour Inspection the figures show that in different regions Estonia has an even bigger amount of people in the working population who have experienced work-related stress. The corresponding range of stress in various regions differs from 27%-42% (Psühhosotsiaalsete riskide....2009:76). When taking account the numbers it is possible to consider work-related stress as a widespread problem.

One of the main reasons of the growth of work-related stress is considered to be the changes in the economic sphere. For example during the recent recession a lot of companies were in a unstable environment and a lot of them went bankrupt, furthermore the entrepreneurs had no control over the situation. The lack of support from colleagues, family, friends, and an excessive workload can also be the causes of work-related stress. People who experience stress are unhealthy, less motivated and less productive. Executives who experience stress are unable to motivate themselves and their employees, which can lead to unsuccessful results in their business market. The Estonian Labour Inspection study also refers to different consequences from work-related stress to an individual, to an organisation and to the society.

The author of this study believes that the distribution of work-related stress is a topical question. To the authors knowledge, there aren't any studies already conducted or currently conducted on the causes of Start-up companies work-relates stress. The author also believes that Start-up companies can be considered as a topical subject.

A Start-up company is a company which is created to develop a new scalable product or a service. It is often characterized by uncertainty and also with a focus on innovative technology or a new business model (Mis on iduettevõtte...2012). Some of the most famous Start-ups known worldwide are for example Instagram, Pinterest, Skype, Fits.me, Transferwise, Click and Grow and Fortumo. As Star-ups first work on very limited resources, one can argue that Start-ups work on the edge of the stress border in a very uncertain environment, it is therefore important to study the main stress factors among Estonian start-up companies.

The author of this study believes that this study has a novel approach because this is considered to be first study conducted on Start-up companies work-related stress factors. There have been some earlier studies on work-related stress, but they have never focused on Start-up companies. This bachelor's thesis can be used for building the awareness of stress factors. It can also be used by Start-up companies in order to refrain from work-related stress. The author also sees this study as an opportunity to improve working conditions in order to protect workers health and safety.

The goal of this bachelor's thesis is to identify the work-related stress factors among five Estonian Start-up companies. In order to fulfil the studies goal, the author has set up the following research tasks:

- explain the notion of work-related stress based on academic literature; compare the authors different approaches;
- explain the development of work-related stress;
- explain work-related stress factors based on previous studies;
- explain the definitions of a Start-up company, it's life cycle and the factors that characterize the potential sources of work-related stress at different stages of the life cycle;
- develop questions for interviewing based on theoretical aspects;
- conduct interviews with five Estonian Start-up companies;
- analyse the work-related stress factors among the companies interviewed;
- define the basis of the analysis the main work-related stress factors among five Estonian Start-up companies.

This study is divided into two parts: a theoretical and an empirical part. The theoretical part consists of two subchapters in which the author gives an overview of the most important theoretical factors of work-related *stress based on Estonian and English literature*. The author of this bachelor's thesis has used scientific research articles and the results of the studies conducted by recognized organisations. The author has also used some information and sources from the Great Britain's Health and Safety Executive (HSE) because their reports and subjects are solely based on scientific research. Therefore the author of this thesis can argue that all of the data and sources used in the study are reliable.

In the theoretical part the author explained the notion of both stress and work-related stress. The explanation was carried out based solely on different authors' approaches. The author of this study also pointed out some of the main factors which influence the creation of work-related stress. For an individual these factors are for example age, sex, nationality, cultural background and education. In the first subchapter the author explained different stress factors which were divided into groups. When an individual feels that the requirements placed on him/her and his/her personal skills are not in proportion, it could lead to serious consequences caused by work related stress. These consequences can be short- or long-term and can result in affecting the person's behaviour, immune system as well as his/her physical well-being. An individual who experiences work-related stress can also affect the organisation he or she is working in and the economy in a broader context. Work related stress is often accompanied with large expenses for the organisation. In addition to the stress factors described beforehand the author supplemented Kompier's and Marcelissens' model's work related stress stages.

In the second subchapter the author described the inducing factors of work related stress which are somewhat different between people with various occupations. The definition and the life cycle of a Start-up company are also described in the second subchapter. The author has also pointed out a graph which gives an overview on stress inducing factors in the Start-up company's life cycle.

In the second half of this thesis, the author describes and analyses five interviews which were carried out with Estonian Start-up entrepreneurs. The research methodology and

the selection of entrepreneurs are explained in the first subchapter of the empirical part. The interview questions are based on the stress inducing factors which were described in the theoretical part. The second subchapter of the empirical part consists of the interviews analysis and the final results.

The author of this bachelor's thesis used qualitative research methodology because it allowed the interviewer to gather immediate response to each stress inducing factor. Furthermore the interviewer had the possibility to instantly analyse the information given to her and thereafter ask additional questions. The interview questions were divided into two main groups and seven subgroups. The two main groups consisted of questions related to the stress inducing factors which are connected to working tasks. It also consisted of questions about stress inducing factors not connected to working tasks. Subgroups are associated with different stressors such as workload and demands, responsibility, working conditions, roles, relationships and organizational climate, conflicts between private and professional life and personal aspects. An additional table (Table 5) is also included to describe the question compiling process. The selection of the five Estonian entrepreneurs is also described in the first subchapter of the empirical part.

Conducted interviews revealed the stress causing factors of the 5 interviewees. Answers given to the corresponding interview questions inferred that Start-up executives have a lot of stress causing factors which vary based on an individual's character, presence of investors and the area of business. Results also revealed that the stress causing factors changed during the Start-up's life cycle. For example when a company grows bigger there will be a greater need for financial resources. Team growth brings more responsibility and more work for the entrepreneur. A bigger team also faces more communication problems and differences. Thus could argue that a Start-up company has higher stress levels in the final stages of its life cycle.

It can also be argued that the stress factors, which were described in the theoretical part, are very similar for Start-up entrepreneurs and entrepreneurs, although the author found some differences. For example the Start-up entrepreneurs did not consider taking responsibility for their actions and decisions as a main stress factor - taking responsibility for their workers well-being was a much bigger stressor. Financial

difficulties were also considered as a stress inducing factor among Start-up entrepreneurs. Start-up entrepreneurs stated that finding investors on one hand reduces work related stress, but on the other hand it increases the stress level because the company has to show constant development and results.

This bachelor's thesis can be developed into a master's thesis by conducting additional interviews and collecting data with a questionnaire on an even larger scale. Interviews carried out in the future should also incorporate the Start-up companies' co-founders. Collecting additional information would help to analyze Start-up companies work related stress levels depending on their business sphere, the number of founders, their personal characteristics and the novelty of their product or service.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Hannele-Marianne Aljaste
(isikukood: 49102270335)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Ettevõtjate tööstressi tekitavad tegurid viie Eesti iduettevõtja näitel“, mille juhendaja on Maret Ahonen,
 - 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 28.05.2013

(allkiri)